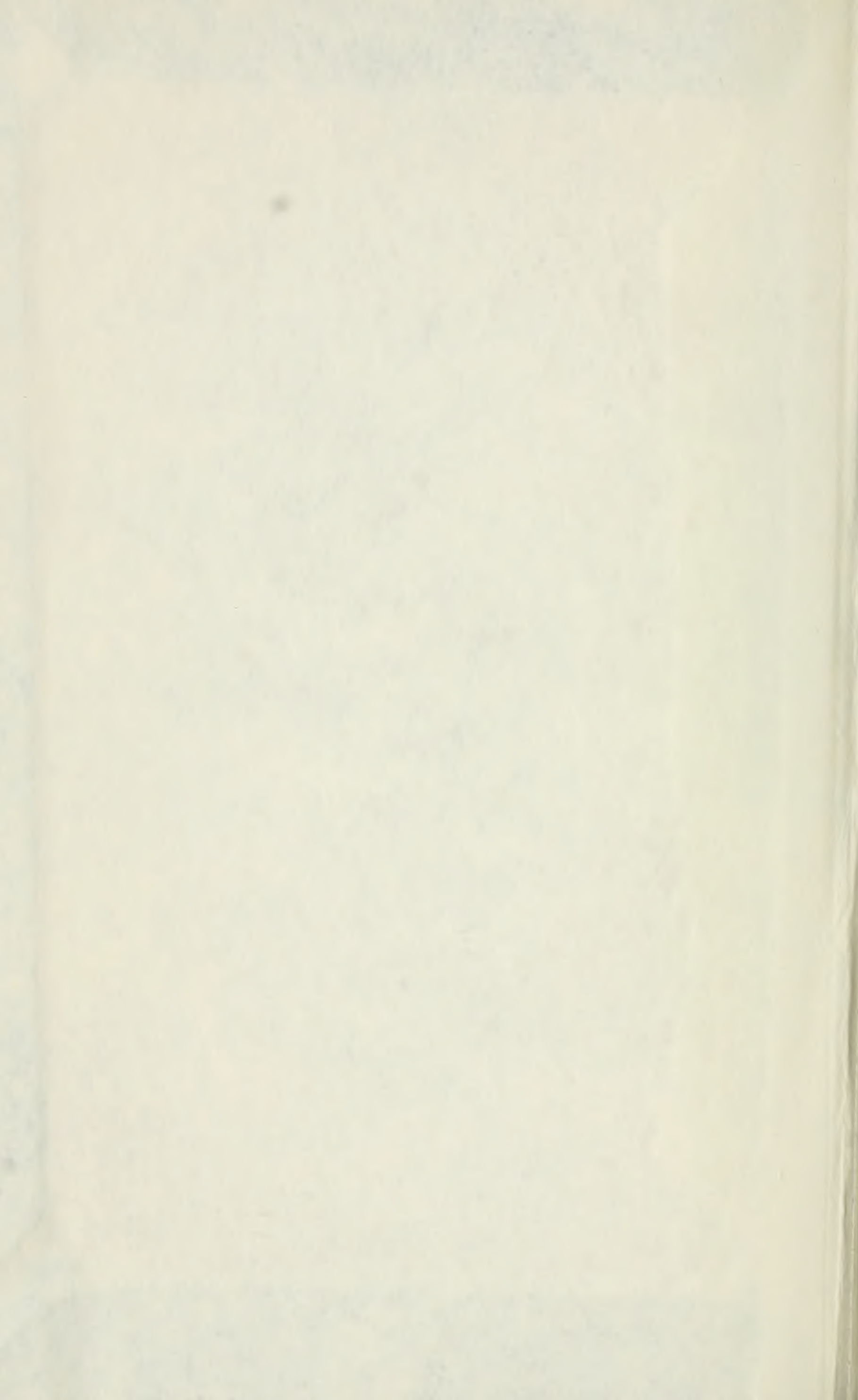
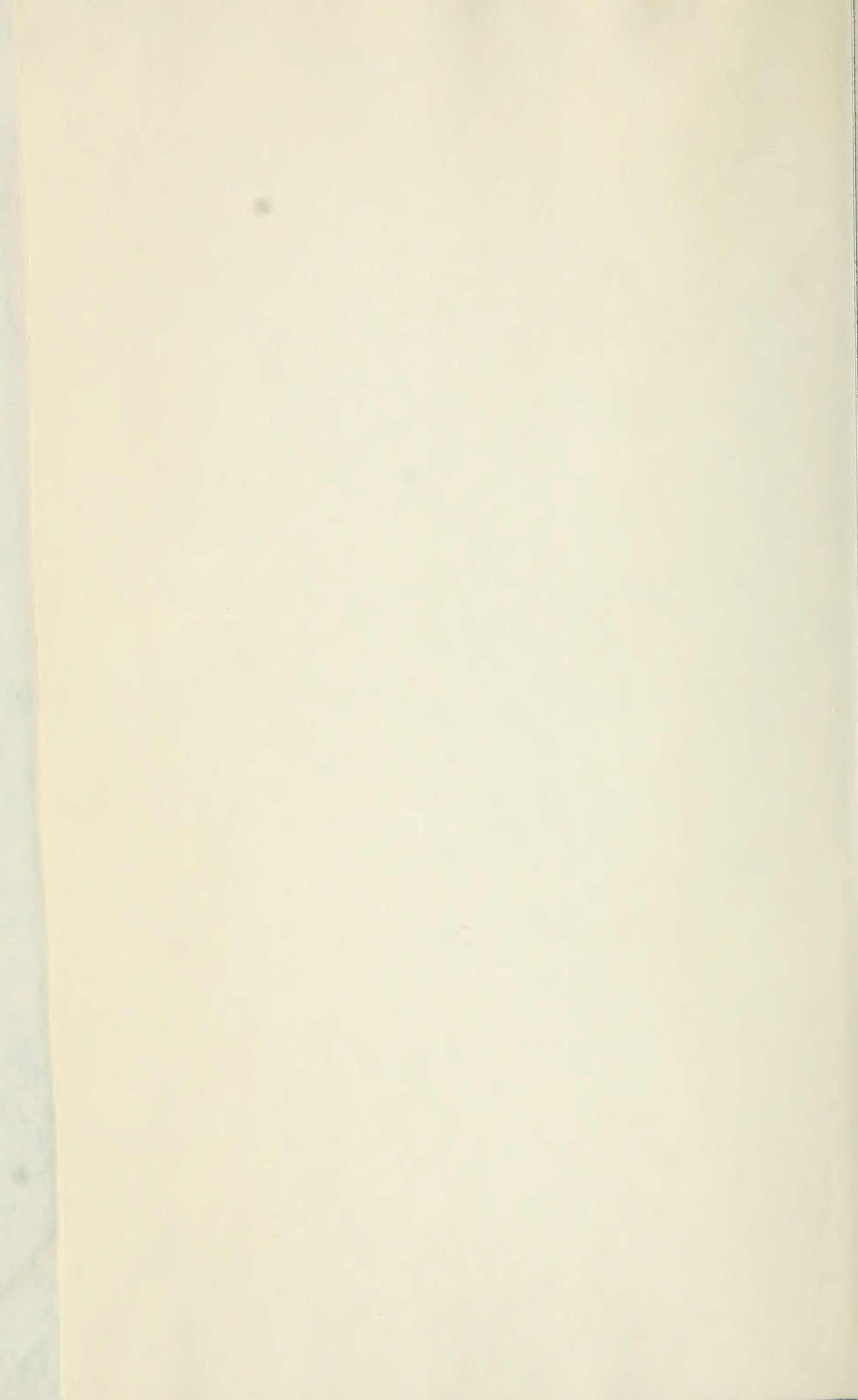


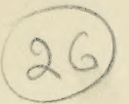












Schriften

der

Gesellschaft für Soziale Reform

Herausgegeben von dem Vorstande.

Dritter Band

Der ganzen Reihe Heft 25—33

1908—1912





Jena
Verlag von Gustav Fischer
1912

Inhaltsverzeichnis.

beamtinnen — Rechtsanwaltsbeamte — Bureauangestellte bei Kammern und Vereinen — Gewerkschaftsbeamte — Arbeitersekretäre — Krankenkassen- und Berufsgenossenschaftsbureau-Beamte — Güter-(Wirtschafts-)Beamte — Forstbeamte — Landwirtschaftliche Bureau-beamte — Fleischbeschauer.

Heft 32 und 33. **Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten** von Dr. phil. Hermann Edwin Krueger, Generalsekretär des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes. Zweiter Teil: Buchhandlungsgehilfen — Bankbeamte — Handlungsreisende — Warenhausangestellte — Konsumvereinsangestellte — Werkmeister — Bergwerksbeamte — Faktoren — Korrektoren — Braumeister — Poliere — Zeichner — Chemiker — Zuckertechniker — Privat-eisenbahnbeamte — Kapitäne und Steuerleute — Seemaschinisten.


KAISERLICHES STATISTISCHES
ABT. III BÜCHEREI



Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

Herausgegeben von dem Vorstande.

III. Band, Heft 1; Heft 25 der ganzen Reihe.

Die Privatbeamten und die Versicherungsgesetzgebung.

I. Krankenversicherung.
Von Generalsekretär Dr. Silbermann.

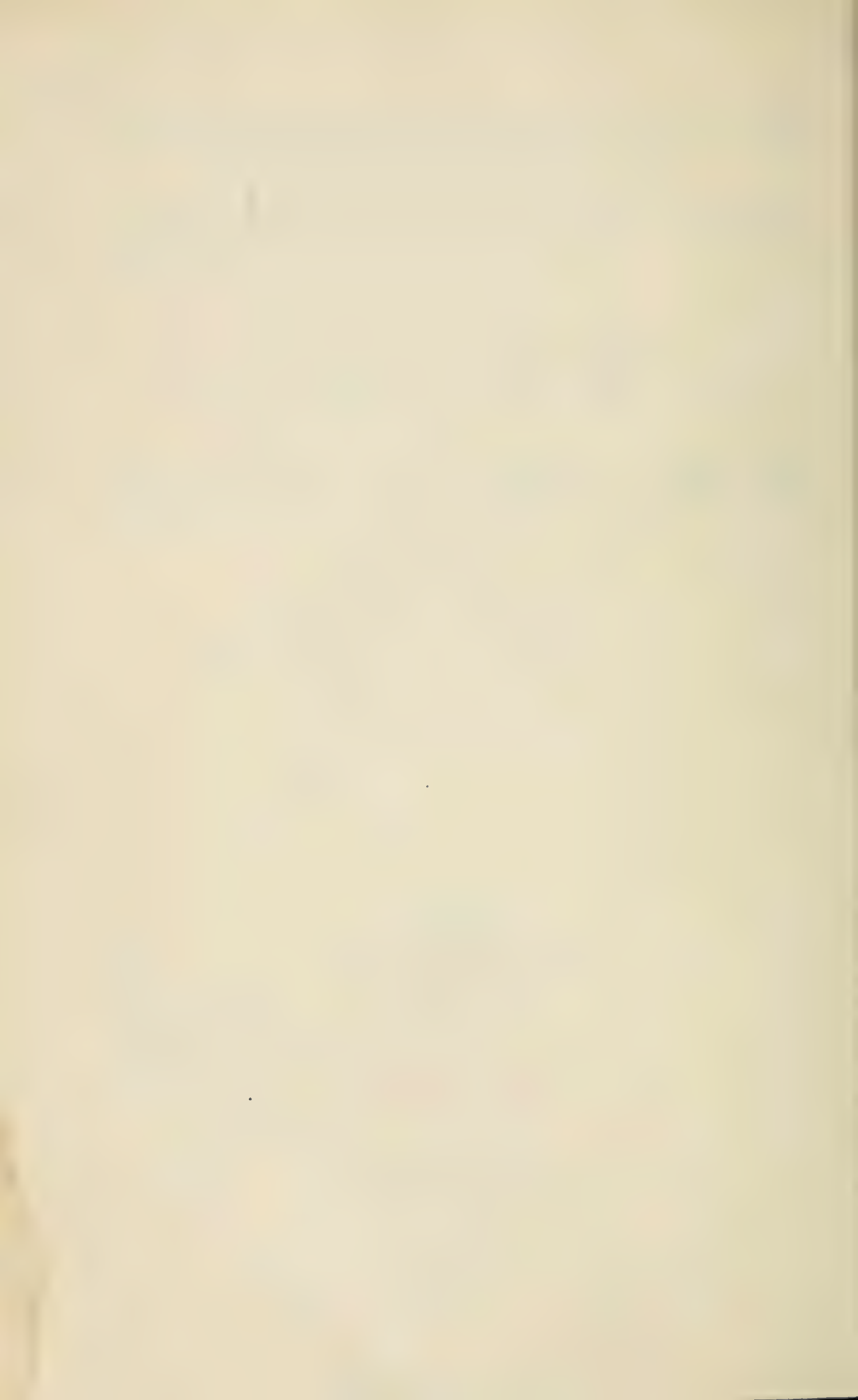
II. Invalidenversicherung.
Von Ingenieur A. Ennesch.

III. Unfallversicherung.
Von Verbandssekretär C. Eichler.

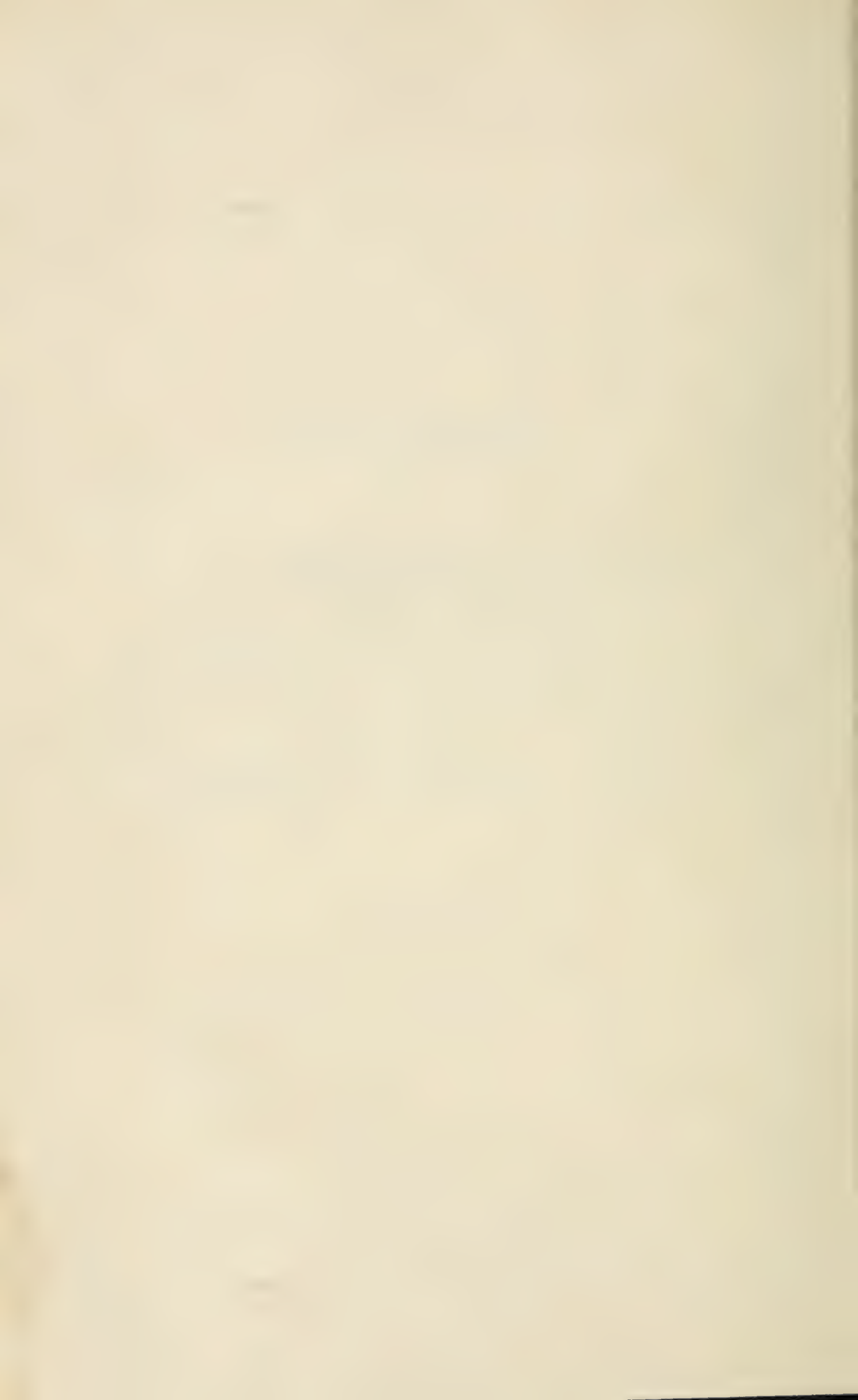




Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1908.



Inhaltsverzeichnis.



Die Gesellschaft für Soziale Reform und die sozialen Fragen der Privat-Angestellten.

Nachdem in den Arbeiten der Gesellschaft für Soziale Reform schon gelegentlich die Verhältnisse der kaufmännischen, technischen und sonstigen Angestellten berührt worden waren, beschloß der Ausschuß am 4. Dezember 1906, grundsätzlich die sozialen Fragen des sogenannten neuen Mittelstandes, der Privatangestellten, neben den eigentlichen Arbeiterfragen in sein Arbeitsprogramm aufzunehmen. Er beauftragte einen Unterausschuß mit der Ausarbeitung einer Vorlage und nahm in der Sitzung vom 19. März 1907 dessen Vorschläge einstimmig in folgender Fassung an:

> Der Ausschuß der Gesellschaft für Soziale Reform hält es für wünschenswert und notwendig, daß die Sozialpolitik des Reiches grundsätzlich zu einer Fürsorge für alle Arbeitnehmer erweitert wird und daß bei allen gesetzlichen Maßnahmen die Privatangestellten gerechte Berücksichtigung finden.
>
> Die Erreichung dieses Zieles würde durch ein einheitliches Zusammenwirken aller Berufsvereine der Privatangestellten wesentlich gefördert werden. Die Gesellschaft für Soziale Reform wird dazu auf Wunsch gerne ihre Dienste leihen.
>
> Als die brennendste Frage erscheint gegenwärtig die ein=

heitlichere Gestaltung und Verbesserung des Deutschen Privatbeamtenrechts und zwar:

1. Die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Angestellten bei der bevorstehenden Neuordnung der vorhandenen sozialen Gesetzgebung für die Versicherung gegen Krankheit, Unfall, Alter und Invalidität, sowie bei der Ausarbeitung neuer sozialer Versicherungsgesetze. Die Gesellschaft für Soziale Reform wird

a) Schriften veröffentlichen über die Rechtsstellung der verschiedenen Angestelltengruppen in der sozialen Versicherung und über die Wünsche zu ihrer Verbesserung;
b) mit dem „Hauptausschusse für die staatliche Pensions- und Hinterbliebenenversicherung der Privatangestellten" und mit dem „Sozialen Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellter" in Verbindung treten zur einheitlichen und rechtzeitigen Vertretung der Angestellten-Interessen bei der Reform der Versicherungsgesetze;
c) Die Ergebnisse der Untersuchungen und etwaiger Verhandlungen ihres Ausschusses oder ihrer Generalversammlung in einer Eingabe den gesetzgebenden Körperschaften unterbreiten.

2. Auch das Recht des Dienstverhältnisses, d. h. die gesetzliche und vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen, bedarf einer einheitlichen Gestaltung und Verbesserung. Auch hier wird die Gesellschaft für Soziale Reform zunächst durch Monographien die gegenwärtige Rechtslage und die notwendigen Abänderungen feststellen lassen.

3. Endlich wird die Gesellschaft für Soziale Reform in ihren Schriften eine Darlegung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Privatangestellten zum Zwecke der Aufklärung veröffentlichen."

Auf Antrag des Vorstandes wurde die Privatbeamtenfrage als einziges Thema für die nächste Hauptversammlung im Herbst

1908 bestimmt und der schon bestehende Unterausschuß mit der Durchführung des vorigen Beschlusses sowie mit der Vorbereitung der Verhandlungen beauftragt.

Dieser Privatbeamtenausschuß bestand aus Vertretern aller der Gesellschaft für Soziale Reform angeschlossenen Verbände von Angestellten unter dem Vorsitze des Herrn Justizrat Trimborn-Köln. Er hat durch den Beitritt verschiedener Verbände mehrfach eine Erweiterung erfahren.

Die Hauptaufgabe des Angestelltenausschusses war die Herbeischaffung und Verarbeitung des nötigen Tatsachenmaterials. Er beschloß in Übereinstimmung mit der Leitung der Gesellschaft, zur Vorbereitung der Hauptversammlung 3 Hefte der Schrift herauszugeben, von denen

Heft I die soziale Versicherung,
Heft II den Dienstvertrag,
Heft III die wirtschaftliche und soziale Lage der Privat-Angestellten

behandeln sollen.

Der 3. Band ist als Propagandaschrift zur Aufklärung der Öffentlichkeit über die nach mancher Hinsicht unbefriedigende Lage der verschiedensten Gruppen von Angestellten in privaten Betrieben gedacht. Das Material dazu ist in erster Linie von den Berufsvereinen geliefert worden. Die übrigen Bände enthalten eine Reihe von Monographien über die verschiedenen Gruppen von Beamten. Alle Arbeiten sind von dem Redaktionsausschuß, bestehend aus je 2 Vertretern technischer und kaufmännischer Verbände, geprüft. Die Verantwortung des Inhalts muß den einzelnen Verfassern überlassen bleiben. Die Gesellschaft für Soziale Reform unterbreitet das vorliegende Heft und die beiden im Laufe des Sommers folgenden als Material zur Erörterung der brennenden und wichtigen Fragen, ohne sich mit den darin gemachten Vorschlägen völlig zu identifizieren.

Die Krankenversicherung.

Von Generalsekretär Dr. Silbermann.

Das heutige Krankenversicherungsgesetz.

Das Krankenversicherungsgesetz vom 15. Juni 1883 ist das erste jener sozialpolitischen Gesetze, die als Ergebnis der Kaiserlichen Botschaft vom 17. November 1881 in Kraft traten. Ursprünglich in engem Zusammenhang mit der Unfallversicherung gedacht, erstreckte sich seine Wirksamkeit zunächst ausschließlich auf die in Industrie und Handwerk beschäftigten Arbeiter und Gesellen. Die Verbindung mit der Unfallversicherung, auf welche nach den Absichten der verbündeten Regierungen das Hauptgewicht gelegt war, wurde schließlich aufgegeben, aber der Charakter einer im wesentlichen auf die Handarbeiter beschränkten sozialpolitischen Maßnahme blieb gewahrt. Erst allmählich wurde der Personenkreis erweitert und auch sonst manche wertvolle Ergänzung hinzugefügt. Trotz der beiden Novellen, die im Laufe von etwa je zehn Jahren erlassen wurden, blieb der äußere Aufbau wie auch die innere Struktur des Gesetzes unberührt. Daß sich im Laufe der 24 Jahre seit der Geltung des Gesetzes bei der immer größeren Bedeutung, die die Krankenversicherung für nahezu 20 % unserer Bevölkerung hat, die Notwendigkeit weiterer Änderungen und Ergänzungen ergibt, kann nicht wundernehmen. Die Zahl der von Theoretikern und Praktikern vorgeschlagenen Änderungen ist außerordentlich groß. Am weitesten geht der Vorschlag, alle drei oder zum mindesten zwei Versicherungsarten miteinander zu verschmelzen. Wenn indes die in den Tageszeitungen verbreitete Nachricht zutrifft, so hat die Regierung

angesichts der Schwierigkeit einer solchen grundstürzenden Maßregel von ihr Abstand genommen und will sich mit einer Vereinfachung, dem weiteren Ausbau und mit der Beseitigung bestehender Mängel in jedem einzelnen Gesetze begnügen. Soweit demnach hier Vorschläge gemacht werden, sollen sie sich auf der Grundlage der Erhaltung einer besonderen Krankenversicherung aufbauen.

Der Zweck der Krankenversicherung ist, die wirtschaftlichen Schäden, die ein Erkrankungsfall mit sich bringt, zu lindern, dem wirtschaftlich Schwachen, dem allein oder vorwiegend seine Arbeitskraft zur Fristung des Daseins dient, eine materielle Stütze zu bieten, die ihn und seine Familie vor einem Herabsinken auf ein tieferes wirtschaftliches Niveau und vor Inanspruchnahme der gesellschaftlich entehrenden Armenpflege bewahrt. Diesem Zweck entsprechend stellt sich die Krankenversicherung zwei Aufgaben: durch unentgeltliche rechtzeitige Heilbehandlung der Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit möglichst bald zu beheben, sodann durch Gewährung eines „Krankengeldes" den infolge des ausfallenden Arbeitslohnes entstehenden Einkommensverlust einigermaßen auszugleichen. Außerdem ist beim Tode des Versicherten den Angehörigen ein Sterbegeld zu gewähren. Für dieselbe Krankheit erstrecken sich die Leistungen der Krankenkassen auf mindestens 26 Wochen (bis zum Jahre 1904 auf 13 Wochen). Dauert eine mit Erwerbsunfähigkeit verbundene Krankheit länger als 26 Wochen, so tritt in unmittelbarem Anschluß an das Ende der Unterstützungspflicht durch die Krankenkasse die Rente der Invalidenversicherung ein, falls die Wartezeit erfüllt ist. Für den Beginn der Krankenunterstützung besteht keine Wartezeit. Dagegen braucht Krankengeld erst vom dritten Tage nach dem Tage der Erkrankung ab gezahlt zu werden und zwar nur für die Werktage. Jeder Krankenkasse steht es indessen frei, diese Beschränkungen fallen zu lassen. Die Höhe des Krankengeldes ist nach oben und nach unten begrenzt, für die eingeschriebenen Hilfskassen, die dem § 75 KVG. genügen, nur nach unten. Das Krankengeld darf in den sog. Zwangskassen nicht weniger betragen als die Hälfte und nicht mehr als

drei Viertel des Lohnsatzes, nach dem sich die Beiträge bestimmen, ein höherer Lohnsatz als 5 Mk. darf im Statut nicht festgesetzt werden. Um Überversicherungen vorzubeugen, ist Kassenmitgliedern, die sich gleichzeitig anderweitig gegen Krankheit versichern, das Krankengeld soweit zu kürzen, als es zusammen mit dem aus anderweiter Versicherung bezogenen Krankengelde den vollen Betrag ihres durchschnittlichen Tagelohnes übersteigen würde, doch kann das Kassenstatut diese Kürzung ganz oder teilweise ausschließen. Das Sterbegeld soll das Zwanzigfache des durchschnittlichen Tagelohnes betragen. Die organisierten Zwangskassen müssen außer den genannten Leistungen auch Wöchnerinnengeld bewilligen (für 6 Wochen nach der Niederkunft). Zu diesen Pflichtleistungen können bei den organisierten Zwangskrankenkassen noch folgende Leistungen hinzukommen: 1. Unterstützung der Angehörigen des in einem Krankenhause untergebrachten Kassenmitgliedes, auch wenn dieses nicht ihren Unterhalt bestritten hat, 2. Fürsorge für Rekonvaleszenten, 3. Schwangeren-Unterstützung, 4. Heilbehandlung für Familienangehörige, 5. Gewährung von Sterbegeld beim Tode der Ehefrau oder des Kindes. Diese Mehrleistungen haben einige große Krankenkassen eingeführt, insbesondere die unter 4 genannte, die auch sicherlich die wichtigste ist.

Hinsichtlich der ärztlichen Hilfe kann das Statut bestimmen, daß nicht jeder Arzt auf Kosten der Kasse in Anspruch genommen werden darf, sondern nur der von den Kassenorganen vorgeschriebene; dasselbe gilt für die Apotheken. Von dieser Befugnis haben wohl alle organisierten Krankenkassen Gebrauch gemacht. Für das Verhalten der Erkrankten, namentlich für die Befolgung der ärztlichen Vorschriften, zu deren Überwachung meist besondere Kontrolleure angestellt sind, können besondere Bestimmungen erlassen und Ordnungsstrafen festgesetzt werden. Mit der Kontrolle der Kranken wird wesentlich der Zweck verfolgt, eine etwaige Ausnutzung der Kasse durch Simulanten möglichst zu verhindern.

Die Beiträge werden bei den Zwangskassen wie bei der

Gemeindekrankenversicherung nach Lohnklassen abgestuft und können auch nach dem Geschlecht verschieden bemessen werden, sie dürfen aber bei den organisierten Zwangskassen nicht 6 % des nach dem durchschnittlichen Tagelohn zu bemessenden Lohnsatzes, bei der Gemeindekrankenversicherung nicht 3 % des „ortsüblichen Tagelohnes“ übersteigen; sie werden vom Arbeitgeber erhoben, der bei der Lohnzahlung zwei Drittel in Abzug bringen darf. Der satzungsgemäß festgelegte Höchstlohnsatz darf über 5 Mk. nicht hinausgehen (früher 4 Mk.). Nachträglich darf der Abzug nur für die beiden letzten Lohnzahlungsperioden erfolgen.

Man unterscheidet **Zwangskassen und freie (eingeschriebene) Hilfskassen.** Die eingeschriebenen Hilfskassen als älteste Art der Krankenversicherung sind heute Kassen, zu denen der Beitritt freiwillig erfolgt, und die als Ersatz für die Zwangskassen gelten, sofern sie die Bescheinigung der Aufsichtsbehörde (höheren Verwaltungsbehörde) besitzen, daß sie dem § 75 KVG. genügen, d. h. mindestens dasselbe leisten, was die Gemeindekrankenversicherung gewähren muß. Die Beiträge sind von den Versicherten selbst aufzubringen. Sie unterstehen heute noch dem Gesetz über die eingeschriebenen Hilfskassen, sollen aber demnächst als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit gelten und dem Aufsichtsamt für Privatversicherung unterstellt werden. Wer einer dem § 75 KVG. genügenden eingeschriebenen oder landesrechtlichen Hilfskasse angehört, ist von dem Beitritt zu einer Zwangskasse (mit Ausnahme der Knappschaftskassen) befreit.

Die Zwangskassen zerfallen in folgende Unterarten: Ortskrankenkassen, Betriebs-(Fabrik-)Krankenkassen, Baukrankenkassen, Innungskrankenkassen, Knappschaftskrankenkassen und die Gemeindekrankenversicherung, die freilich kein eigener Verwaltungskörper ist. Ortskrankenkassen sind Versicherungskörper, die für einzelne Betriebsarten und Gewerbegruppen eines Ortes oder mehrerer Ortschaften von der Gemeinde errichtet werden, Betriebskrankenkassen, schon seit langer Zeit bestehend, gelten nur für einen Betrieb und können nach behördlicher Genehmigung durch einen Unternehmer für die in seinem Betriebe beschäftigten

Personen gegründet werden, müssen errichtet werden, wenn die Gemeinde oder die Ortskrankenkasse es verlangt. Baukrankenkassen können dort eingerichtet werden, wo zeitweilig größere Bauten auszuführen sind (z. B. Kanalbauten). Innungskrankenkassen sind Einrichtungen einer Innung, Knappschaftskrankenkassen bestehen für bergbauliche Betriebe. Für alle Arbeiter und Angestellten, die in keine dieser Kassen hineinpassen, muß die Gemeinde gegen Erhebung entsprechender Beiträge sorgen; man nennt diese nur subsidiär gedachte Einrichtung Gemeindekrankenversicherung. Es steht den gegen Lohn beschäftigten Personen nicht frei, welcher Kasse sie angehören wollen — mit Ausnahme der eingeschriebenen Hilfskassen — sondern sie sind ohne weiteres mit dem Tage des Antritts der Beschäftigung Mitglieder derjenigen Kasse, welche für den Betrieb zuständig ist. Alle Arbeiter und Angestellten desselben Betriebes sind bei der gleichen Kasse versichert.

Die Ansprüche an die Kasse laufen vom ersten Tage der Versicherung ab und sind unabhängig von der Anmeldung. Die Anmeldung liegt dem Unternehmer oder der von diesem damit beauftragten Persönlichkeit ob und dient lediglich als Kontrolle für die Kassenorgane zum Zwecke der Beitragserhebung.

Im Falle der Arbeitslosigkeit hat der Versicherte das Recht der Weiterversicherung, es stehen ihm ferner noch Ansprüche aus der Krankenkasse innerhalb 3 Wochen nach der Abmeldung zu.

Volle Selbstverwaltung besteht bei den eingeschriebenen Hilfskassen, ferner bei den Ortskrankenkassen, bei letzteren allerdings derart, daß, entsprechend den Beiträgen, ein Drittel des Verwaltungskörpers sich aus Unternehmern oder deren Stellvertretern, zwei Drittel aus den Versicherten zusammensetzen. Die Organe sind wie in der Regel bei Vereinigungen: die Generalversammlung und der Vorstand. Zählt die Kasse mehr als 500 Mitglieder, so muß die Generalversammlung aus Vertretern bestehen, die von einer außerordentlichen Generalversammlung aller Beteiligten, und zwar getrennt nach Unternehmern und Versicherten, gewählt werden, erst die Vertreter wählen den Vorstand, der für

seine Amtsführung keine Besoldung erhalten darf. Zur Ausübung des Wahlrechts ist Großjährigkeit erforderlich, das Geschlecht hingegen macht keinen Unterschied.

Wesentlich beschränkt ist die Selbstverwaltung bei den Betriebskrankenkassen, in deren Vorstand der Unternehmer, der allerdings auch die Verwaltungskosten allein trägt, Vorschüsse leisten und im Notfalle auch nicht erstattungspflichtige Zuschüsse geben muß, oder ein von ihm ernannter Stellvertreter den Vorsitz führt; den Betriebskrankenkassen sehr ähnlich sind die Knappschaftskassen. Bei den Innungskrankenkassen kann von einer wesentlichen Selbstverwaltung kaum gesprochen werden, da sie nicht selbständige Körper sind, sondern einen integrierenden Bestandteil der Innung selbst bilden, die Versicherten mithin nur einen geringen Einfluß ausüben können. Bei der Gemeindekrankenversicherung besteht überhaupt keinerlei Selbstverwaltung, da es sich dabei nicht um eine Kasse als abgesonderten Versicherungskörper sondern um eine gemeindliche Einrichtung handelt. Für die Wahlen gilt ausschließlich das Prinzip der absoluten Mehrheit.

Wie bereits eingangs erwähnt, war das Gesetz lediglich für die Fabrikarbeiter und Handwerksgehilfen berechnet und auf sie zugeschnitten. Neben den Arbeitern waren von Beginn an Betriebsbeamte in Gewerbebetrieben versicherungspflichtig, als einzige Kategorie von Privatangestellten, jedoch nur für den Fall, daß ihr Tagesverdienst $6\frac{2}{3}$ Mk. nicht überstieg; durch Ortsstatut konnte der Versicherungszwang auf Handlungsgehilfen und Lehrlinge ausgedehnt werden. Gemäß der Änderung der Gewerbeordnung nach dem Gesetze vom 1. Juni 1891 wurden in der Novelle zum Krankenversicherungsgesetze vom 10. April 1892 zu den Betriebsbeamten die Werkmeister und Techniker hinzugezählt, was indessen nicht so sehr eine Erweiterung des Personenkreises wie eine erweiterte Begriffsbestimmung bedeutet. Dagegen kamen neu hinzu von Privatbeamten die Handlungsgehilfen und Lehrlinge sowie die in dem Geschäftsbetriebe der Anwälte, Notare und Gerichtsvollzieher, der Krankenkassen und Versicherungsanstalten be-

schäftigten Personen, sofern ihr Jahresarbeitsverdienst 2000 Mk. nicht überstieg; für Handlungsgehilfen und Lehrlinge bestand außerdem noch die Beschränkung, daß die Versicherungspflicht aufgehoben war, wenn sie die Wohltat des Art. 60 (jetzt § 63) HGB. genossen, doch konnte durch Ortsstatut auch auf sie der Versicherungszwang ausgedehnt werden. Durch das Ausdehnungsgesetz vom Jahre 1885 war die Krankenversicherung mit der gleichen Gehaltsbeschränkung auf die Angestellten des technischen Betriebes der Heeres-, Marine-, Post-, Telegraphen- und Eisenbahnverwaltung erstreckt worden, soweit sie nicht Staatsbeamte waren, für die ja durch volle Gehaltszahlung während der Krankheit gesorgt war; die Zahl solcher staatlichen Privatangestellten war nie sehr hoch. Ausgeschlossen von der reichsgesetzlichen Krankenversicherung ist das Landwirtschaftsgewerbe, die Beschäftigung im häuslichen sowie im Dienste gemeinnütziger Vereinigungen und in den sog. liberalen Berufen (Privatlehrer, Erzieher, Redakteure, Privatsekretäre usw.). Für Schiffsmannschaft ist durch die Seemannsordnung § 59 ff. Vorsorge getroffen. Die Novelle vom 25. Mai 1903 unterstellte auch diejenigen Handlungsgehilfen und -Lehrlinge der Krankenversicherung, die im Krankheitsfalle 6 Wochen lang Gehalt bezogen. Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken unterliegen auch heute noch nicht dem Versicherungszwang. Alter und Geschlecht hingegen sind ohne Einfluß auf die Versicherung, es genügt die Beschäftigung gegen Lohn, Gehalt oder Naturalverpflegung, sofern sie nicht durch die Natur ihres Gegenstandes oder durch Arbeitsvertrag im voraus auf weniger als eine Woche beschränkt ist. Durch Ortsstatut kann freilich die Versicherung auf landwirtschaftliche Arbeiter und Betriebsbeamte ausgedehnt werden. Von dieser Befugnis ist indessen nicht in nennenswertem Maße Gebrauch gemacht worden, ebensowenig haben die Gemeinden in erheblicher Zahl gemäß dem ihnen erteilten Rechte die Hausgewerbetreibenden der Versicherungspflicht unterworfen.

Im Jahre 1905, dem letzten, für welches eine amtliche Nachweisung vorliegt, gab es im Deutschen Reiche einschließlich der

Gemeindekrankenversicherung 23127 Kassen mit 11184476 Mitgliedern. Da wir am 1. Dezember 1905 60641278 Einwohner zählten, so waren 18 % der Bevölkerung nach dem Gesetze versichert. Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung besteht aus Personen unter 14 Jahren; diese scheiden im allgemeinen von vornherein von der Versicherungspflicht aus, so daß der Anteil der Versicherten gemessen nach der erwerbstätigen Bevölkerung erheblich größer ist. Der weitaus größte Teil der Versicherten, nämlich 5637390, entfiel auf die 4740 Ortskrankenkassen, es folgen sodann 2835723 Versicherte in 7774 Betriebskrankenkassen, 1526993 Versicherte bei 8333 Gemeindekrankenversicherungen, 858428 Versicherte in 1364 eingeschriebenen Hilfskassen, während der Rest sich auf die Bau-, Innungs- und landesrechtlichen Hilfskassen verteilt. Sämtliche Krankenkassen hatten 4451448 mit Erwerbsunfähigkeit verbundene Krankenfälle zu verzeichnen, die sich auf 88082296 Tage verteilen. Die Gesamteinnahmen betrugen 266912673 Mk., die ordentlichen Ausgaben 253835378 Mk. Von diesen Ausgaben entfallen 14167326 Mk. auf Verwaltungskosten, 232243886 Mk. auf Krankheitskosten; letztere hinwieder setzen sich zusammen aus 53113137 Mk. für Arzthonorar, 34634237 Mk. für Arznei und Heilmittel, 102816975 Mk. für Krankengelder, 4578893 Mk. für Schwangeren- und Wöchnerinnenunterstützung, 6350639 Mk. auf Sterbegelder, 30585404 Mk. für Krankenhausbehandlung und 164601 Mk. für Rekonvaleszentenpflege. An diesen Ziffern ist bedeutsam die Tatsache, daß die Barleistung der Kassen an die Versicherten oder deren Angehörige ebenso groß ist wie die Ausgabe für Heilbehandlung, mit anderen Worten, daß auf jenen heute das Schwergewicht der Krankenversicherung ruht. Sicher gründet sich die Beliebtheit der Krankenversicherung vornehmlich auf diese Barleistungen. Nicht einbezogen sind in diese Zahlen die 173 Knappschaftskassen, die 1905 eine durchschnittliche Mitgliederzahl von 719318 hatten. In den Knappschaftsvereinen ist, wie das Statistische Jahrbuch für das Deutsche Reich mit Recht hervorhebt, die Statistik dadurch beeinträchtigt, daß die Krankenversicherung mit der Pensions-

versicherung meist untrennbar vereinigt ist und zur Absonderung der ersteren vielfach erst zu Schätzungen gegriffen werden muß. Unter diesem Vorbehalt sind die Gesamteinnahmen auf 26882200 Mk., die Ausgaben auf 24894500 Mk. zu bemessen. Auf Verwaltungskosten kommen 811700 Mk., auf ärztliche Behandlung 3740700 Mk., auf Arznei und Heilmittel 3170800 Mk., auf Krankengeld 12223700 Mk., auf sonstige Ausgaben 523100 Mk. Bei den Knappschaftskassen spielen demnach die Barleistungen eine noch größere Rolle als bei den übrigen Krankenkassen.

Außerordentlich schwer und nur schätzungsweise ist die Zahl der versicherten Privatangestellten zu berechnen, ihr Anteil an den Einnahmen und Ausgaben der Kassen ist aus den zur Verfügung stehenden und veröffentlichten Materialien gar nicht zu entnehmen, da von den als Privatbeamte anzusprechenden Personen nur der Teil versicherungspflichtig ist, der ein Jahreseinkommen bis zu 2000 Mk. hat und die Beiträge eine nicht nach Berufskategorien, sondern örtlich nach Lohnklassen abgestufte, außerordentlich starke Mannigfaltigkeit aufweisen. Nach der Berufszählung von 1895 hatten wir im Bergbau, Hüttenwesen, Industrie und Bauwesen 263745 Angestellte (darunter 9324 weibliche), im Handel und Verkehr einschließlich Versicherungsgewerbe und des Personals der Kleinhandelsgeschäfte 436888 Angestellte, hierzu kommen noch die Angestellten der Rechtsanwälte, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Landesversicherungsanstalten, deren Anzahl wir heute auf etwa 100000 annehmen können. Inzwischen hat sich die Zahl der Angestellten in Handel und Industrie sicherlich stark vermehrt und nicht nur im Verhältnis zu der inzwischen um mehr als 15 % gewachsenen Bevölkerung, sondern darüber hinaus unter Berücksichtigung der immer weiter um sich greifenden Betriebskonzentration. Andererseits müssen diejenigen Angestellten in Abzug gebracht werden, die heute nicht versicherungspflichtig sind, über deren Zahl sich aber nichts Genaues ermitteln läßt. Schätzungsweise kann mit einigem Grund behauptet werden, daß bei einer Zahl von etwa 1200000 Angestellten in Handel, Industrie und freien Berufen (soweit sie in die Versicherung ein-

bezogen sind), die wir heute bei sehr vorsichtiger Berechnung als vorhanden annehmen dürfen, mindestens 800 000 der Versicherungspflicht unterliegen; diese würden etwa $6^1/_2$ % aller Versicherten bilden. Etwa der vierte bis fünfte Teil dürfte auf das weibliche Geschlecht entfallen. Bezüglich des Anteiles der Privatbeamten an den einzelnen Kassenarten läßt sich mancher Anhaltspunkt durch die von den Berufsvereinen, insbesondere den Handlungsgehilfen mitgeteilten Zahlen gewinnen. Man kann heute die Zahl der Handlungsgehilfen, die in freien Hilfskassen versichert sind, auf nahezu 100 000 angeben, und wenn auch manche von diesen nicht mehr versicherungspflichtig sein sollten, so fallen sie bei ihrer wahrscheinlich recht geringen Zahl kaum ins Gewicht. Jedenfalls steht fest, daß die freien Hilfskassen bei den Privatbeamten beliebter sind als die Zwangskassen. Auch zu den Mitgliedern der Betriebskrankenkassen stellen die Privatbeamten ein hohes Kontingent. Denn die großen Warenhäuser, die viele Tausende von Angestellten beschäftigen, ebenso die großen Werke und Betriebe, in denen zahlreiche Ingenieure, Techniker, Chemiker, Zeichner, Werkmeister, Bureaubeamte tätig sind, haben vielfach ihre eigenen Krankenkassen. So dürfte der prozentuale Anteil der Privatangestellten an den Hilfs- und Betriebskrankenkassen höher sein als der der einfachen Arbeiter. Aber noch immer freilich werden wohl etwa zwei Drittel aller Angestellten in Orts- und Innungskrankenkassen sowie bei der Gemeindekrankenversicherung versichert sein. Die Knappschaftskassen haben wir hierbei ganz außer Betracht gelassen.

Da im Durchschnitt das Einkommen der Privatangestellten etwas höher ist als das der Arbeiter, so wird auch die Versicherung in höheren Lohnklassen erfolgen, und es kann daraus der Schluß gezogen werden, daß die Krankenkassen von den Privatangestellten verhältnismäßig mehr Einnahmen erzielen als von den übrigen Versicherten. Allerdings wird auch der Durchschnitt des bezogenen Krankengeldes höher sein, da aber etwa die Hälfte der Ausgaben auf Arzt und Arznei entfällt, deren Inanspruchnahme sich ohne Rücksicht auf Lohnklasse und Beitrag

vollzieht, so ist man zu der Annahme berechtigt, daß die Privatbeamten zu der Ausgabe für Heilbehandlung in prozentual stärkerem Maße beitragen als die übrigen Kassenmitglieder. Hierzu kommt, daß von der hauptsächlich auf Fabrikarbeiterinnen berechneten Wöchnerinnenunterstützung selbst die weiblichen Privatangestellten einen nennenswerten Nutzen nicht ziehen. Diese Tatsachen mögen die Beliebtheit der freien Hilfskassen, die trotz aller gesetzlichen Erschwerungen an Größe und Bedeutung zunehmen, mit veranlaßt haben. Der stärkeren Belastung der Privatbeamten steht irgendein Äquivalent nicht gegenüber. Ja, die Privatbeamten sind noch insoweit benachteiligt, als ihnen bei dem heutigen Wahlsystem der Weg zur Anteilnahme an der Verwaltung der Krankenkassen entweder versperrt oder zum mindesten sehr erschwert ist.

Natürlich soll daraus nicht der Wunsch hergeleitet werden, für die große Masse der Kassenmitglieder zugunsten der Privatangestellten die Leistungen herabzusetzen oder bezüglich der Verwaltung einen Gegensatz zwischen beiden Versichertenkategorien hervorzurufen. Vielmehr kann es sich nur darum handeln, Ungleichheiten zu beseitigen, ohne irgendeinen Teil zu schädigen. Eine Änderung des Krankenversicherungsgesetzes wird darum auch die Privatangestellten berücksichtigen müssen.

Reformvorschläge.

Erweiterung des Personenkreises.

Vier Personenkategorien sind heute von der reichsgesetzlichen Krankenversicherung ganz oder zum Teil ausgeschlossen: die in der Landwirtschaft Beschäftigten, das Gesinde, die Hausgewerbetreibenden, die in den meisten sogenannten liberalen Berufen Erwerbstätigen. Für den Stand der Privatbeamten kommen die beiden mittleren kaum in Betracht. Doch sei hier kurz darauf hingewiesen, daß die Einbeziehung des Gesindes und der landwirtschaftlichen Arbeiter heute von allen Sozialpolitikern gefordert

wird, und daß die früher dagegen gemachten Einwände durch die landesgesetzliche Einführung des Versicherungszwanges in einigen deutschen Bundesstaaten — freilich nicht in den beiden größten — widerlegt worden sind. Sie waren überdies, wie vielfach schon vor Jahren, so auch vom Verfasser dieses 1892 im „Sozialpolitischen Zentralblatt“ nachgewiesen worden ist, nie stichhaltig. Es unterliegt heute wohl kaum einem Zweifel, daß die übliche Krankenfürsorge für die in der Landwirtschaft tätigen Personen unzureichend und daß es nicht angängig ist, einen so starken Teil der erwerbstätigen Unselbständigen lediglich dem Wohlwollen des Unternehmers zu überlassen. Von der Befugnis, durch Ortsstatut für eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband den Versicherungszwang einzuführen, ist in so geringem Maße Gebrauch gemacht worden, daß sich schon hieraus das reichsgesetzliche Eingreifen begründen läßt. Man wende dagegen nicht ein, daß die Untätigkeit der Gemeinden in dem Mangel eines entsprechenden Bedürfnisses ihren Grund habe, denn die Erfahrung auch auf anderen Gebieten hat gelehrt, daß die Gemeinden stets nur ungern an die Erfüllung sozialpolitischer Aufgaben herangegangen sind, wenn sie in ihr Belieben gestellt waren. Gerade die Krankenversicherung ist ein klassisches Beispiel dafür. Bis zum Erlasse des KVG. war den Gemeinden die Möglichkeit gegeben, Hilfskassen mit Beitrittszwang zu gründen. Aber es haben sich so wenige Gemeindeverwaltungen bereit gefunden, aus freien Stücken an diese wichtige sozialpolitische Maßnahme heranzugehen, daß diese Tatsache in der Begründung zum Entwurf eines KVG. der wirksamste Beweis für die Notwendigkeit eines reichsgesetzlichen Vorgehens war. An der Ausdehnung des KVG. auf alle in der Landwirtschaft tätigen Personen haben die Privatbeamten ein starkes Interesse. Gab es doch nach der Berufszählung von 1895 78546 als Privatangestellte anzusprechende Erwerbstätige (wissenschaftlich, technisch oder kaufmännisch gebildetes Verwaltungs-, Aufsichts- und Bureaupersonal) in der Gruppe Landwirtschaft, Gärtnerei und Tierzucht. Alle diese Personen sind hinsichtlich der Krankenfürsorge von dem Wohlwollen der Unternehmer ab-

2*

hängig. So wenig dieses herkömmliche Wohlwollen angezweifelt werden soll, so wenig ist es aber doch angängig, eine so bedeutende und wichtige Bevölkerungsschicht von einem Recht auszuschließen, das die gleichartigen Beamten in Industrie und Handel besitzen. Wohl mag der Unternehmer dadurch stark belastet werden, aber es kommen ja hier im allgemeinen nicht kleinere, sondern mittlere und große Unternehmungen in Betracht, denen es nicht schwerer fallen kann, die Versicherungsbeiträge zu bezahlen als einem kleinen Handwerksmeister, der einen Gesellen beschäftigt.

Nicht minder wichtig ist die Einbeziehung aller der Angestellten, die nicht in einem Gewerbebetriebe beschäftigt sind, deren Tätigkeit und wirtschaftliche Lage sich indessen von den nach dem geltenden Gesetze versicherungspflichtigen Personen gar nicht unterscheidet. Es ist nicht recht einzusehen, warum der Buchhalter eines Häuserbesitzers der Versicherungspflicht nicht unterworfen sein soll, während der Buchhalter eines Geschäfts sich dieser Wohltat erfreut. Alle, die Dienste als Privatsekretäre, Privatlehrer leisten oder die bei gemeinnützigen Einrichtungen, bei Berufsvereinigungen angestellt sind, eine Beamtenkategorie, deren Zahl von Jahr zu Jahr wächst, haben ein begründetes Anrecht darauf, in bezug auf Fürsorge in Krankheitsfällen sozialrechtlich nicht schlechter behandelt zu werden, als ihre Berufsgenossen in den dem Erwerb dienenden Betrieben. Die heutige Beschränkung des Personenkreises ist noch ein Überbleibsel jenes ursprünglichen Planes, der darauf hinauslief, die Krankenversicherung als Ergänzung zum Unfallversicherungsgesetze einzurichten. Nachdem bereits die bisherigen Novellen zum KVG. diese Idee durch Aufnahme aller Handelsangestellten sowie der bei Rechtsanwälten, Notaren usw. tätigen Personen so stark in den Hintergrund gerückt haben, darf auch wohl gefordert werden, daß folgerichtig der letzte Schritt zu ihrer gänzlichen Beseitigung getan wird. Leider läßt sich die Zahl der in Betracht kommenden Personen nicht ermitteln, da die Berufsstatistik in Gruppe E zwischen Angestellten öffentlicher Körperschaften (Staat, Gemeinde usw.) und

Privatbediensteten nicht unterscheidet. Sicher aber sind es mehrere Zehntausende, die heute der Fürsorge ermangeln. Daß auch sie zu den wirtschaftlich Schwachen gehören, hat übrigens die soziale Gesetzgebung schon vor 16 Jahren erkannt, denn das Invalidenversicherungsgesetz kennt einen solchen Unterschied nicht. Viel wichtiger aber als die Unterstellung unter das JVG., dessen Leistungen in einer späteren Zukunft liegen, ist die Sorge für die Gegenwart, um so mehr, als es wohl nur wenige Menschen gibt, die nicht von Krankheit heimgesucht werden, während die Invalidenversicherung nur einem verhältnismäßig kleinen Teile der Bevölkerung zugutekommt. Darum wäre es empfehlenswert, Kranken- und Invalidenversicherung insoweit in Übereinstimmung miteinander zu bringen, als der Personenkreis der gleiche ist. Der heutige Zustand ist auch insofern eine Ungerechtigkeit, als die nicht krankenversicherungs-, aber invalidenversicherungspflichtigen Personen Beiträge leisten müssen zugunsten derjenigen, die beiden Versicherungen angehören, z. B. für die Zahlung von Invalidenrenten an die durch die Krankenkassen Ausgesteuerten (Krankenrenten). Auch von dem Heilverfahren der Invalidenversicherung haben fast ausschließlich die krankenversicherungspflichtigen Mitglieder den Vorteil. Der unserer Sozialversicherung zugrunde liegende Gedanke ist nicht der, nur für die Angehörigen gewisser Betriebsgruppen zu sorgen, sondern allgemein für die als wirtschaftlich Schwache bezeichneten Erwerbstätigen; die wirtschaftliche Schwäche ist der Angelpunkt, um den sich alles dreht. Wer aber dauernd gegen Lohn oder Gehalt bei einem Privatunternehmer, d. h. in einem kündbaren Dienstverhältnis, Arbeit zu suchen und zu nehmen gezwungen ist, kann mit Ausnahme der wenigen, die auch aus solcher Beschäftigung ein hohes Einkommen beziehen, als wirtschaftlich schwach angesehen werden. Die Kranken- und Invalidenversicherung soll die Fürsorge allgemein für alle unselbständigen Erwerbstätigen übernehmen. Soweit mit bestimmten Betrieben und Berufstätigkeiten besondere Gefahren verbunden sind, wird außerdem Fürsorge geleistet durch die Unfallversicherung, durch den Maximalarbeitstag für gesundheitsgefährliche Betriebe,

durch gewerbepolizeiliche Maßnahmen und andere Einrichtungen. Ganz hinfällig ist der hier und da gehörte Einwand, daß die Krankenversicherung als eine Art Versicherung gegen die durch den Beruf hervorgerufene Gesundheitsschädigung anzusehen sei. Das Gesetz macht keinen Unterschied nach der Krankheitsursache. Soweit aber Berufskrankheiten in Frage kommen, und gewiß leiten sich die Krankheiten recht häufig aus der Berufstätigkeit her, dürften nach dieser Richtung beträchtliche Unterschiede zwischen Erwerbs- und gemeinnützigen Betrieben, zwischen Landwirtschafts- und städtischen Betrieben sich kaum geltend machen.

Allein mit der Erfüllung dieser Forderung sind die Wünsche der Privatangestellten nicht erschöpft. Das geltende KVG. begrenzt den Begriff des wirtschaftlich Schwachen für die Privatangestellten auf die Einkommenshöhe von 2000 Mk. Wir lassen dahingestellt, ob diese vorsichtige Begrenzung selbst vor 25 Jahren berechtigt war. Daß sie heute zu eng ist, darüber dürfte wohl kaum ein Zweifel herrschen. Das Invalidengesetz hat diese Tatsache in etwas dadurch anerkannt, daß es bei einem Einkommen zwischen 2000 Mk. und 3000 Mk. die Weiterversicherung bzw. Selbstversicherung gestattet. Damit ist zugegeben, daß die Grenze von 2000 Mk. für den Begriff des wirtschaftlich Schwachen zu niedrig liegt. Auch das Handelsgesetzbuch scheint anzunehmen, daß die Einkommenshöhe von 2000 Mk. für das Kriterium der wirtschaftlichen Schwäche zu niedrig bemessen ist. Denn es dehnt wesentliche zum Schutze der Angestellten erlassene Bestimmungen auf eine Einkommenshöhe bis 5000 Mk. aus. Eine Ungerechtigkeit zeigt das Gesetz gegenüber den Angestellten insofern, als es nur für diese, nicht aber für die „Arbeiter" eine Lohngrenze festsetzt. Man ging von der Voraussetzung aus, daß 2000 Mk. im allgemeinen die Obergrenze für das Lohneinkommen der Arbeiter bildet, und daß man in ein eigentliches Arbeiterversicherungsgesetz nur diejenigen „Angestellten" einbeziehen solle, deren wirtschaftliche Lage sich von derjenigen der Arbeiter nicht unterscheide. Allein diese formale äußere Gleichstellung bedeutet eine tatsächliche Ungleichheit. Zunächst ist zu bedenken, daß zahlreiche An-

gestellte später zu Geldverdienst kommen als die Arbeiter, daß ihre Ausbildung, für die z. T. beträchtliche Aufwendungen gemacht werden müssen, länger dauert und daß Stellenlosigkeit auf ihnen viel schwerer lastet als auf den Arbeitern, die ihre Beschäftigung leicht wechseln können. Sodann werden an den Angestellten in bezug auf die fachliche Weiterbildung, die im Grunde genommen nie aufhören darf, erheblich höhere Ansprüche gestellt als an den einfachen Arbeiter. Auch die Erfüllung dieser Forderung erheischt Opfer an Zeit und Geld. Von dem Angestellten wird ein bestimmtes gesellschaftliches Auftreten verlangt, das selbst dann mit erheblichen Geldkosten verknüpft ist, wenn diese Ansprüche sich in bescheidenem Rahmen halten und nur die Kleidung betreffen. Endlich darf der Privatangestellte das Recht für sich in Anspruch nehmen, daß seine Kinder zum mindesten in seinem gesellschaftlichen Milieu verbleiben. Die Aufwendungen für die Erziehung der Kinder sind demnach auch bei weitem höher, als sie herkömmlicherweise den Arbeitern obliegen. Bei den teueren Wohnungs- und Lebensmittelpreisen ist es ausgeschlossen, daß ein Angestellter, der eine Familie zu ernähren hat, mag sie noch so klein sein, von dem üblichen Gehalt, das sich so selten über 4000 Mk. erhebt, Ersparnisse macht. Ein Krankheitsfall, der den Angestellten einige Monate an Tätigkeit verhindert, bringt ihn wirtschaftlich leicht sehr herunter. In der Begründung zum ersten Entwurf eines Krankenversicherungsgesetzes ist dieses wirtschaftliche Herabsinken durch Krankheit sehr eindringlich und anschaulich geschildert. Was dort vom Arbeiter gesagt wird, gilt im gleichen Maße von Angestellten, und zwar auch dann, wenn das Gehalt 2000 Mk. übersteigt. Nun kann man den Privatbeamten auf den Weg der freiwilligen Versicherung bei den eingeschriebenen Hilfskassen verweisen, ein Weg, den auch viele Angestellte beschritten haben. Allein es ist kein triftiger Grund vorhanden, den Angestellten, der in der Regel nicht nur seine Arbeitskraft während einer bestimmten Zeit, sondern meist seine ganze Berufs-Persönlichkeit dem Unternehmer zur Verfügung stellen muß, ungünstiger zu behandeln als den einfachen Arbeiter und ihm die ganze Ver-

sicherungslast aufzubürden. Auch für ihn sollte der Unternehmer den Drittel-Beitrag geben. Das ist indessen nur möglich im Rahmen der Zwangskasse. Will ein Angestellter trotzdem in der freien Kasse verbleiben oder ihr beitreten und damit die ganze Versicherungslast tragen, so ist dies seine eigene Sache. Wird zugestanden, daß der Angestellte auch bei einem Gehalt von 3000 Mk und 4000 Mk., ja selbst von 5000 Mk., noch zu den wirtschaftlich Schwachen gehört, so ist auch für ihn die Zwangsversicherung einzuführen. Demnach wird gefordert werden müssen, daß alle gegen Lohn oder Gehalt beschäftigten Personen bis zu einem Einkommen von 5000 Mk. der Versicherungspflicht unterliegen. Der Hinweis, daß damit zwischen Invaliden- und Krankenversicherungsgesetz wieder eine Unstimmigkeit herbeigeführt wird, ist angesichts der Pensionsversicherungsbewegung hinfällig. Denn welcher der beiden Parteien man auch beitreten möge — den Verfechtern der Sonderkasse oder des Ausbaues der Invalidenversicherung — der Gedanke einer Erweiterung der heutigen Alters- und Invalidenversicherung auf einen größeren Personenkreis bildet die Grundlage der ganzen Bewegung.

Die Verwaltungsorganisation.

Herrscht Einverständnis über die Erweiterung des Personenkreises in dem geschilderten Umfange, so muß auch vom Standpunkte der Angestellten eine Änderung der Verwaltungsorganisation der Krankenkassen erwogen werden. Diese Änderung hätte verschiedene Punkte zu berücksichtigen. Dabei können die Grundlagen der heutigen Verwaltungsorganisation unberührt bleiben, es handelt sich nicht um einen Neubau, nicht einmal um einen Umbau, sondern um einen Ausbau. Vornehmlich zwei Punkte sind es, deren Änderung wünschenswert erscheint: 1. Beiträge und Leistungen, 2. Vertretung der Versicherten in den Kassenorganen.

Bekanntlich sind in den Krankenkassen die Beiträge nach Lohnklassen, die Krankengeldleistungen nach Lohnsätzen bemessen.

Die Gesamtbeiträge, also für Unternehmer und Versicherte zusammen, dürfen nicht 6 % der Lohnklasse übersteigen, der Tageslohnsatz, nach dem sich das Krankengeld richtet, darf nicht über 5 Mk. hinausgehen. An dem Höchstprozentsatz der Beiträge dürfte festzuhalten sein, eine Erhöhung ist nach den bisherigen Erfahrungen wohl kaum notwendig. Wohl aber werden die Lohnklassen und Lohnsätze geändert werden müssen. Der Lohnsatz von 5 Mk. ist für die Verhältnisse eines erheblichen Teiles der Privatbeamten zu niedrig. Denn dem Lohnsatz vom 5 Mk. entspricht in der Regel ein Krankengeld von 2.50 Mk. (die Hälfte des Lohnsatzes), für einen Angestellten mit 3000 Mk. oder 4000 Mk. gewiß zu wenig. Darum wird der Höchstlohnsatz, nach dem sich das Krankengeld bemißt, auf mindestens 10 Mk. zu erhöhen sein. Selbstverständlich werden die Lohnklassen, die für die Beiträge maßgebend sind, ebenfalls eine Erweiterung erfahren müssen. Den Verhältnissen der versicherten Privatbeamten, soweit sie ein höheres Gehalt als die überwiegende Mehrheit der sonstigen Versicherten beziehen, ist Rechnung zu tragen. Ursprünglich war der Höchstlohnsatz auf 4 Mk. festgelegt, und man hat sich selbst für die z. B. versicherungspflichtigen Personen genötigt gesehen, auf 5 Mk. hinaufzugehen. Es ist also gerecht, daß man noch einen Schritt weiter tut und bei Erweiterung des Personenkreises auch nach Maßgabe des höheren Einkommens der dann versicherungspflichtigen Personen zu den üblichen Lohnklassen neue hinzugefügt und dementsprechend den Lohnsatz höher rückt, d. h. für die höheren Lohnklassen auch die sozialen Verhältnisse berücksichtigende Krankengeldsätze zuläßt und fordert.

Bei dieser Gelegenheit seien auch einige andere Wünsche und Anregungen bezüglich der Leistungen besprochen, die nicht nur für die Privatangestellten, sondern für die Gesamtheit der Versicherten von Interesse und Bedeutung sind. In erster Reihe steht die Forderung, das Krankengeld auch unbedingt an Sonntagen zu zahlen. Nur verhältnismäßig wenige Zwangskassen gewähren jetzt auch an Sonntagen Krankengeld. Freilich erhöhen sich da-

durch die Beiträge ein wenig, doch ist dies nicht so bedeutend, weil die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeit kaum drei Wochen beträgt.

Ein weiterer Wunsch läuft darauf hinaus, die ersten Karenztage zu beseitigen, d. h. die Krankenkassen zur Zahlung des Krankengeldes vom ersten Tage ab zu verpflichten. Ob damit der Simulation, über die bereits heute manche Klage ertönt, Vorschub geleistet würde, lassen wir dahingestellt. Daß aber eine starke Belastung der Krankenkasse damit verbunden wäre, darüber ist ein Zweifel nicht möglich, und es fragt sich, ob die damit notwendig werdende Beitragserhöhung nicht im Verhältnis zum Gewinn zu beträchtlich wäre.

Versicherungstechnisch und sozial ungerechtfertigt erscheint dagegen die Bestimmung des § 26a Absatz 1: „Kassenmitgliedern, welche gleichzeitig anderweitig gegen Krankheit versichert sind, ist das Krankengeld so weit zu kürzen, als dasselbe zusammen mit dem aus anderweiter Versicherung bezogenen Krankengelde den vollen Betrag ihres durchschnittlichen Tagelohnes übersteigen würde." Der Wunsch, Doppelversicherung zu erschweren und Überversicherung auszuschließen, war von dem Bestreben diktiert, den Anreiz zur Simulation möglichst zu beschränken. Der Simulant wird indessen stets Mittel und Wege finden, das Gesetz zu hintergehen. Solche mechanischen Mittel hindern, wie die Erfahrung lehrt, die Simulation nicht. Daß die Überversicherung zur illoyalen Ausnützung der Kassen führen kann, sei zugegeben, aber das trifft auf einfach Versicherte in viel stärkerem Maße zu als auf Doppelt- und Überversicherte. Die Krankenkasse ist ein Versicherungsinstitut, die Beiträge sind auf Grund bestimmter Gegenleistungen berechnet. Für die gleichmäßig von den Versicherten derselben Lohnklasse gezahlten Beiträge sind Gegenleistungen nach Mark und Pfennig festgelegt. Die Kasse, der das Mitglied zwangsweise, also ohne eigene Initiative, zugeführt wird, begeht ein Unrecht, wenn sie weniger gibt als sie versprochen hat. Keiner privaten Versicherungsanstalt würde eine solche Bestimmung vom Aufsichtsamt genehmigt werden. Der eigentliche

Leidtragende bei der Überversicherung ist überdies gar nicht die zuständige Zwangskasse, sondern die Ergänzungskasse, der die Kontrolle erheblich schwerer wird. Man überlasse es darum ruhig dieser, sich gegen Übervorteilung zu sichern. Abgesehen von allen diesen Bedenken braucht aber die Überversicherung nicht illoyale Ausnutzungsmöglichkeit der Kassenleistungen zum Beweggrund zu haben. Trotz der Gewährung freier ärztlicher Behandlung und freier Arznei durch die Krankenkasse erwachsen bei einer Krankheit höhere Ausgaben als in gesunden Tagen: es erweist sich eine bessere als die sonst übliche Verpflegung als notwendig, und es sind manche Anschaffungen zu machen, an die man sonst nicht denkt. Wenn ein vorsichtiger Mensch sich gegen diese Gefahr in voller Höhe versichert, so darf er wegen seiner Vorsorge nicht bestraft werden. Die Fälle, in denen Überversicherung vorkommt, werden nicht sehr häufig sein, da die Beiträge eine bedeutende Belastung des Ausgabebudgets darstellen. Gerade deswegen sollte ein soziales Gesetz von einer solchen unsozialen Bestimmung absehen. In der ursprünglichen Fassung (damals § 26) war es den Kassen gestattet, auch den Geldwert der sonstigen Krankenunterstützung der Ergänzungskasse in Anrechnung zu bringen. Die Novelle von 1892 beschränkte das Recht der Anrechnung auf das Krankengeld, man fühlte also damals, daß es sich um eine nicht ganz gerechtfertigte Bestimmung handle, die gänzliche Beseitigung ist deshalb eine Forderung der Gerechtigkeit. Da anzunehmen ist, daß die Angestellten nach ihrer Bildung und Tätigkeit mehr wirtschaftliche Voraussicht besitzen als die große Masse der Versicherten und darum häufiger eine Doppelversicherung eingehen werden, so ist die ganze Frage für sie von einiger Bedeutung.

Schon heute ist die Vertretung aller oder auch nur der wichtigsten Versichertenkategorien in den Kassenorganen (Generalversammlung und Vorstand) entweder ein Werk des Zufalls oder des von dem Willen der Mehrheit abhängigen Kompromisses. Nicht immer aber ist die Mehrheit geneigt, Zugeständnisse zu machen. Denn die absolute Mehrheit entscheidet in den Ver-

sammlungen. Werden alle Angestellten in die Krankenversicherung einbezogen, so muß man ihnen auch die Möglichkeit einer Vertretung geben, um so mehr, als es sich zum Teil um einen Personenkreis handelt, der mit der Erledigung von Verwaltungsaufgaben vertraut ist. Der heutige Wahlmodus muß also geändert werden. Man kann dies auf zweierlei Art: entweder man läßt jede Lohnklasse für sich eine bestimmte Anzahl Vertreter bzw. Vorstandsmitglieder wählen, dann werden die Angestellten, die zum Teil wohl in den höheren Lohnklassen sich befinden, einen ihren finanziellen Leistungen, vielleicht auch ihrer sozialen Bedeutung, entsprechenden Anteil an der Verwaltung haben, oder man führt das Verhältniswahlrecht ein, das auch den vereinigten Angestellten ermöglicht, Personen ihres Vertrauens in die Verwaltung zu entsenden. Käme lediglich das Interesse der Angestellten in Frage, so wäre der erstere Weg als der einfachere, wenngleich mit dem Odium des Zensuswahlrechts behaftete, vorzuziehen. Da aber ein anderer Wahlmodus auch im Interesse der Arbeiter-Versicherten liegt, so scheint die allgemeine Einführung der Verhältniswahl empfehlenswerter. Zu erwägen wäre ferner die Frage, ob nicht überhaupt die Zusammensetzung der Kassenorgane umgestaltet werden sollte. Daß die Generalversammlung aus Vertretern bestehen muß, schon wenn die Kasse 500 Mitglieder zählt, erscheint ganz unangebracht. Die der Generalversammlung zugebilligten Rechte sind so allgemeiner Natur, daß die direkte Vertretung der Mitglieder keine Gefahr und keine Verzögerung der Verhandlungen bedeutet. Zur Vertreterwahl sollte erst bei größeren Kassen, also solchen, die mindestens 5000 Mitglieder zählen, geschritten werden. Theoretisch kann natürlich die direkte Vertretung auch schon bei Kassen mit 500 Mitgliedern Unzuträglichkeiten mit sich bringen. Aber die Erfahrung hat gelehrt, daß das Interesse der Versicherten an der Kassenverwaltung recht gering, die Wahlbeteiligung nur dort etwas stärker ist, wo sich zwei Parteien in lang und heftig geführtem Kampf gegenüberstehen. Sonst erreicht die Wahlbeteiligung selten 10 % der wahlberechtigten Versicherten. Daß dies in Zu-

kunft sich ändern werde, ist wohl kaum anzunehmen. Denn die Krankenversicherung gilt eben trotz aller Aufklärungsarbeit der Gewerkschafts- und Angestelltenpresse für die Versicherten nicht als eine soziale auf Selbstverwaltung begründete Einrichtung, sondern lediglich als ein Versicherungsinstitut, an das man Beiträge leistet und von dem man Gegenleistungen empfängt. Aus diesem Grunde liegt — man kann sagen „leider" — die Gefahr einer Erschwerung der Verhandlungen bei direkter Teilnahme an der Generalversammlung im weiten Felde. Zum mindesten sollte man also die Vertreterwahl nicht vorschreiben, sondern nur fakultativ zulassen und zwar auch dann, wenn der heute allgemein gewordene Wunsch nach Zentralisation der Ortskrankenkassen Erfüllung findet.

Einheitlichkeit des Kassenwesens.

An der Frage der Zentralisation selbst sind die Angestellten gewiß nicht unmittelbar beteiligt, aber sie haben als Versicherte allgemein ein Interesse an der befriedigenden Lösung des Problems. Daß die Gemeindekrankenversicherung beseitigt werden oder auf die Fälle beschränkt werden muß, wo eine Kassenorganisation gar nicht möglich ist, darüber herrscht unter allen Sozialpolitikern und Praktikern Einstimmigkeit. Sie war bei der Emanation des KVG. nur als subsidiäre Einrichtung gedacht, und trotzdem besteht sie noch heute in 8333 Orten und zählt 1½ Millionen Mitglieder. Auch hier hat die sozialpolitische Einsicht der Gemeindeverwaltungen versagt. Die Gemeindekrankenversicherung muß fallen aus einem sozialen Grunde, weil sie nämlich keine organisierte Krankenkasse darstellt und daher die Beitragleistenden von der Verwaltung ganz ausschließt, sie muß fallen aus wirtschaftlichen Gründen, weil der gesetzlich zulässige Höchstbetrag ihrer Leistungen wesentlich niedriger ist als bei den organisierten Kassen, wobei noch bemerkt werden darf, daß wohl die meisten Gemeindekrankenversicherungen bei den gesetzlichen Mindestleistungen stehen

geblieben sind. Der Vorteil für die Versicherten, daß dafür auch die Verwaltungskosten wegfallen, ist gegenüber den Nachteilen so gering, daß er gar nicht in Rechnung gezogen werden sollte. Durch die Beseitigung der Gemeindekrankenversicherung würden 1½ Millionen Versicherte den Zwangskassen, also wohl ausschließlich den Ortskrankenkassen, zugeführt werden. Da aber das Schwergewicht der Gemeindekrankenversicherung auf bestimmten Gegenden ruht, namentlich ist sie in Bayern, hier aus historischen Gründen, sehr stark verbreitet, so würden damit wohl in einem Teil Deutschlands die Ortskrankenkassen gestärkt, aber bei weitem nicht überall, wo es wünschenswert ist. Durchschnittlich kamen im Deutschen Reiche auf eine Ortskrankenkasse etwa 1100 Mitglieder. Da es aber einzelne, wenn auch nicht viele Kassen mit 10 000, 50 000, 100 000 ja sogar mit 150 000 Mitgliedern gibt, so läßt sich leicht berechnen, daß eine große Zahl von Kassen weit unter 1000 Mitglieder zählt. Gibt es doch Städte von noch nicht 10 000 Einwohnern, in denen 10 Kassen bestehen, und gibt es doch Kassen mit noch nicht 100 Mitgliedern! Solche kleinen Kassen lagen in der Absicht des Begründers des KVG. Denn man ging von zwei Fiktionen aus: erstens daß die Kassen mit Rücksicht auf das gleiche Risiko eine Art Berufsorganisation für die Zwecke der Krankenversicherung darstellen und darum nicht so groß sein sollten, zweitens daß bei kleinen Kassen die gegenseitige Kontrolle leichter sei. Die Fiktion, daß die Kassen eine Zusammenfassung von Berufsgenossen seien, findet im Gesetz selbst keinen Stützpunkt. Die Versicherten gehören denselben Betrieben an, sie sind allenfalls — aber auch dies nicht immer — Arbeitsgenossen, jedoch nicht Berufsgenossen, in großen Betrieben mit weitgehender Arbeitsteilung vor allen Dingen nicht. Eine große Brauerei beschäftigt z. B. kaufmännisches Personal, brautechnisches Personal, Kutscher, Böttcher, ungelernte Arbeiter. Diese nach Einkommen, Fachbildung und Tätigkeit heterogenen Elemente kann man doch nicht als Berufsgenossen bezeichnen. Es gibt Betriebe, die nach der Art der verrichteten Arbeit Personen aus Dutzenden von Berufen beschäftigen. Daß in kleinen Kassen

eine wirksame gegenseitige Kontrolle herrsche, die den Mißbrauch der Kasse verhindere, wird durch die Erfahrung nicht bestätigt. Dagegen haben die kleinen Kassen recht erhebliche Nachteile. Ihre Leistungen sind geringer und müssen geringer sein als die der großen Kassen, sie ermangeln eines geschulten Beamtenpersonals. Freilich besteht bei großen Kassen die Gefahr des Bureaukratismus, aber diese Gefahr wird wesentlich gemildert durch die ehrenamtliche Tätigkeit der statutarischen Kassenorgane, welchen die Kontrolle über die Kassenbeamten obliegt. Es kann hier übrigens gar nicht darauf ankommen, theoretisch die Vorzüge und Nachteile großer und kleiner Kassen gegeneinander abzuwägen. Man lasse die Tatsachen selbst sprechen! Man vergleiche Beiträge, Leistungen und innere Verwaltung der großen und der kleinen Kassen miteinander, und man wird wohl durchweg finden, daß die großen Kassen für die Versicherten vorteilhafter sind als die kleinen. Den Angestellten wäre es in den großen Kassen wahrscheinlich eher vergönnt, Einfluß zu gewinnen als in den kleinen, wo sie in verschwindender Minderheit sein werden. Daß sich eine Zentralisierung der Krankenkassen durchführen läßt, ohne daß den Vorteilen irgendwelche Schädigungen gegenüberstehen, beweist das Beispiel einiger, leider bisher nur sehr weniger Städte. Darum schaffe man allenthalben große, leistungsfähige Kassen.

Allerdings ist bereits heute die Möglichkeit einer Teilzentralisierung vorhanden, denn nach § 46 KVG. können die Kassen Verbände bilden zur Anstellung eines gemeinsamen Rechnungs- und Kassenführers und sonstiger Beamten, zum Abschluß gemeinsamer Verträge mit Ärzten, Apotheken, Krankenhäusern, Heilmittellieferanten, zum gemeinsamen Betriebe von Kranken- und Rekonvaleszentenanstalten, zur gemeinsamen Bestreitung der Krankenunterstützungskosten, aber nur bis zu einem die Hälfte ihres Gesamtbetrages nicht übersteigenden Teile. Da jedoch volle Übereinstimmung aller beteiligten Kassenvorstände notwendig ist, die Eifersucht aber leider auch hier eine Rolle spielt, kommen solche Gemeinsamkeitsverträge nur selten zustande. Darum erscheint es notwendig, Kassen unter einer bestimmten Mitgliederzahl nicht zu-

zulassen, vor allen Dingen dürfte je eine Ortschaft nur eine Zwangskasse besitzen, kleinere Ortschaften, die nicht die Mindestzahl — als solche wäre etwa 2000 anzunehmen — aufzubringen vermögen, sollten gezwungen sein, sich mit benachbarten Orten zur Bildung einer gemeinsamen Kasse zu vereinigen. Es wäre dabei an Kreiskrankenkassen zu denken.

Gewiß kann dagegen der Einwand erhoben werden, daß die eigentliche Selbstverwaltung dadurch erschwert, wenn nicht beseitigt wird, denn große Kassen lassen sich nicht ehrenamtlich verwalten. Aber schon heute liegen die Dinge so, daß in größeren Kassen der Rendant die maßgebende Persönlichkeit ist, und die Frage wäre wohl zu erwägen, ob nicht dem Kassenführer Sitz und Stimme im Vorstand von Gesetzes wegen zu bewilligen wäre. Die wirkliche Selbstverwaltung leidet dadurch ebensowenig, wie in der Gemeindeverwaltung durch die Stimmberechtigung des besoldeten Stadtrats innerhalb des Magistrats.

Wird die Zentralisation als notwendig anerkannt, so müßte nicht nur die Gemeindekrankenversicherung, sondern noch manche andere Kassenart fallen. Zunächst die Innungskrankenkasse, weil sie keine Organisation für sich darstellt und Anhängsel einer Berufsgemeinschaft ist, deren Zweck mit der Krankenversicherung wenig zu tun hat, und auf deren Verwaltung die Versicherten selbst nur geringen Einfluß haben. Die Leistungen der Innungskassen sind auch nicht so bedeutend, daß ihre Beibehaltung um dieses Vorteils willen zu befürworten wäre.

Strittig ist die Frage, was mit den freien Hilfskassen zu geschehen hat. Sie zu beseitigen, herrscht sowohl in Regierungs- wie in Unternehmerkreisen große Geneigtheit, in den ersteren, weil sie sich nur schwer in den Rahmen der Zwangsversicherung schematisch einbeziehen lassen, in letzteren, weil sie aus freier Initiative der Angestellten und Arbeiter hervorgegangene Einrichtungen sind. Aber gerade diese Abneigung der Unternehmer beweist ihre Berechtigung. Wenn die Versicherten die gesamten Kosten der Verwaltung allein tragen und auf den Drittelbeitrag der Unternehmer verzichten wollen, so sollte man diese Be-

kundung des Selbstverantwortlichkeitsgefühls eher stützen, als sich ihr feindlich gegenüberstellen.

Dieselben Kreise, die den freien Hilfskassen das Leben nehmen möchten, denken nicht daran, die Betriebskrankenkassen zu beseitigen, lassen sich vielmehr ihre Förderung und Stärkung angelegen sein. Und doch sind die Betriebskrankenkassen viel einseitiger als die anderen Kassenarten, weil trotz nomineller Beteiligung der Versicherten an der Verwaltung doch der Unternehmer, der die Satzung selbständig festlegt und den Vorsitz führt, der ausschlaggebende Teil ist. Gewiß als Gegenleistung für die von ihm allein getragenen Verwaltungskosten, aber diese sind in Wirklichkeit nicht so bedeutend, daß die Belastung der Versicherten erheblich höher wäre, wenn sie dazu herangezogen würden; es würde sich eine Beitragserhöhung von etwa 2 Mk. jährlich als notwendig erweisen, also 4 Pfg. wöchentlich. Dagegen muß man nach den von der amtlichen Statistik alljährlich zusammengestellten Ausweisen zugestehen, daß die Leistungen höher sind, als bei jeder anderen Kassenart. Ob es in Zukunft so bleiben wird, wenn die Zentralisation der Ortskrankenkasse durchgeführt ist, läßt sich heute nicht sagen. Will man nun ob dieses Vorteils die Betriebskrankenkassen bestehen lassen, so wird man auf der anderen Seite fordern dürfen, daß neue Betriebskrankenkassen nicht so leicht wie bisher genehmigt werden. In der Hauptsache sind es 3 Gründe gewesen, welche viele Unternehmer zur Gründung von Betriebskrankenkassen veranlaßt haben: politische, betriebstechnische und rein persönliche Gründe. Man wollte der Parteirichtung, die heute tatsächlich in die Verwaltung eines großen Teils der Krankenkassen eingedrungen ist, ihr Betätigungsfeld einengen. Allein, so wahr es ist, daß in früheren Jahren der parteipolitische Kampf um die Kassenverwaltung manche Übelstände mit sich geführt hat, so unbestreitbar ist es auch, daß unter dem Einflusse der öffentlichen Meinung diese Mißstände nur selten mehr hervortreten, und sie würden sicherlich ganz verschwinden, wenn die größeren Krankenkassen als Leiter einen von der Gemeinde angestellten Beamten erhielten. Die Einbeziehung der Privatbeamten

in die Versicherung würde überdies die Gefahr parteipolitischer Ausnutzung des Selbstverwaltungsrechts wahrscheinlich sehr vermindern. Die betriebstechnischen Gründe für Errichtung von Fabrikkrankenkassen liegen darin, daß dem Unternehmer eine wesentlich stärkere Kontrolle möglich ist, und daß ihm die Auswahl ganz gesunder Personen erleichtert wird. Das heißt aber nichts anderes, als daß den Ortskrankenkassen gute Risiken entzogen werden; damit werden die Ortskrankenkassen in ihrer Leistungsfähigkeit gefährdet. Als persönliche Gründe für Errichtung von Betriebskrankenkassen führen wir z. B. den Wunsch an, einem Verwandten eine Kassenarztstelle oder die Lieferung der Heilmittel zu verschaffen. Solche Fälle kommen auch vor. Demnach wäre zu fordern, daß neue Betriebskrankenkassen nur da zugelassen werden, wo ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird, insbesondere dürfte es niemals geschehen, wenn die Ortskrankenkasse dadurch eine Schwächung erfährt, und selbst wenn dies nicht der Fall ist, nur dann, wenn die Betriebskrankenkasse bei gleichen Beiträgen wie die Ortskrankenkasse höhere Leistungen aufweist, für die der Unternehmer ganz einsteht. Denn die Befreiung von der Tragung der Verwaltungskosten allein bedeutet keinen Vorteil, weil ihm auf der anderen Seite eine Minderung der Selbstverwaltung gegenübersteht.

Die Zentralisation der Krankenkassen würde Einheitlichkeit in den Beiträgen und Leistungen wenigstens für einen Ort bringen, so daß die jetzigen Unzuträglichkeiten, die sich beim Wechsel der Kasse in dieser Hinsicht ergeben, wegfielen. Aber es wäre wünschenswert, daß Einheitlichkeit der Beiträge und Leistungen sich auf einen größeren Umkreis erstreckten. Der Gedanke, beide für das ganze Reich ebenso einheitlich zu gestalten, wie die Invalidenversicherungsbeiträge, ist durchaus erwägenswert, denn die freien Hilfskassen bemessen die Beiträge und Leistungen auch gleichmäßig für das gesamte Wirkungsgebiet. Will man indessen nicht so weit gehen, dann führe man wenigstens Gleichmäßigkeit für weitere Kommunalverbände, für Provinzen, Kreishauptmannschaften usw. ein.

Mit dem Wunsche nach größerer Zentralisation ist auch der

Wunsch nach ungehinderter Freizügigkeit eng verknüpft. Alle jetzt von den Ortskrankenkassen verwaltungsmäßig ausgeübten Beschränkungen in der Wahl des Aufenthaltsortes, z. B. bei Erkrankungen, bei Stellenlosigkeit (Selbstversicherung), müßten fortfallen, es sollte Pflicht der Ortskrankenkasse in solchen Fällen sein, ohne Schwierigkeiten zu machen, die Kasse des neuen Anfenthaltsort, solange nicht Versicherungspflicht bei dieser besteht, zur Entgegennahme der Beiträge, zur Auszahlung der Krankengelder, zur Übernahme der ärztlichen Behandlung und natürlich auch zur Kontrolle anzuweisen.

Eine andere Frage, über die bei den Krankenkassen Übereinstimmung herrscht, ist die Auffüllung des Reservefonds. Mit Recht wird von allen Seiten behauptet, daß die Forderung, 10 % von den Beiträgen in einen unangreifbaren Reservefonds zu legen, ganz ungerechtfertigt ist und ihren Zweck gar nicht erfüllt. Viele Kassen arbeiten mit „Fehlbetrag“. Sieht man genauer zu, so findet man, daß ein Fehlbetrag in Wirklichkeit nicht vorhanden ist, sondern daß nur die vorgeschriebene Summe nicht in den Reservefonds gelegt werden konnte. Aber das gilt als Fehlbetrag, und die Kasse ist genötigt, sofort entweder die Leistungen herabzusetzen oder die Beiträge zu erhöhen. Gerade gut geleiteten großen Kassen passiert solches am häufigsten, während rückständige Kassen, die eben nur die allernotwendigsten Mindestleistungen gewähren, sich des unverdienten Rufes wohlgeordneter Finanzverwaltung erfreuen. Von einem neuen Krankenversicherungsgesetz wird daher eine Ermäßigung des in den Reservefonds abzuführenden Prozentsatzes auf 5 zu fordern sein, denn der Reservefonds liegt als totes Kapital da.

Bei der neuen Regelung des Krankenversicherungsgesetzes wird auch sicherlich die Ärztefrage zur Sprache kommen. Die Ärzte wollen bekanntlich die sogenannte freie Arztwahl, d. h. Zulassung jedes Arztes zur Kassenpraxis, der sie unter den üblichen Honorarbedingungen ausüben will. Da diese Bedingungen von den ärztlichen Standesvereinen festgesetzt zu werden pflegen, so können sie so hoch ausfallen, daß damit eine außerordentlich

schwere Belastung der Kasse verbunden ist. Noch wogt der Streit der Parteien darüber hin und her, ob die freie Arztwahl die Kassen belaste oder entlaste, von beiden Parteien wird für ihre Ansicht reiches Material vorgebracht, und es ist hier nicht der Ort, sich näher darüber auszulassen. Sicher ist, daß Angestellte, die selbst starken Organisationen angehören, es keinem Stande, also auch dem ärztlichen nicht, übel nehmen dürfen, wenn er bessere Arbeitsbedingungen und Abschluß von Kollektivverträgen verlangt. Gesetzlich aber die freie Arztwahl festzulegen, dürfte kaum angängig sein. Ein solches Zugeständnis ist bisher keinem Stande gemacht worden. Man darf wohl hoffen, daß beide Parteien allmählich auf dem Wege freundschaftlicher und friedlicher Vereinbarung zu befriedigenden Verträgen gelangen. Aber ein anderes käme hierbei in Frage. Ist es überhaupt richtig, den Krankenkassen die Lieferung von Arzt und Arznei in natura vorzuschreiben? Oder empfiehlt es sich nicht vielmehr, den Weg zu beschreiten, den früher die freien Hilfskassen gegangen sind und das Schwergewicht auf das Krankengeld zu legen, wie ja dieses heute tatsächlich das Hauptreizmittel für die Versicherten ist? Noch vor 5—6 Jahren waren es nur wenige Stimmen, die einer solchen Regelung das Wort redeten, heute ist ihre Zahl stark angewachsen, so sehr, daß sich sogar ein Ortskrankenkassentag damit beschäftigen konnte. Freilich ist die Frage so umstritten, daß sie kaum schon jetzt auf gesetzgeberische Lösung Aussicht hat.

Dagegen glauben wir, daß alle anderen hier aufgestellten Forderungen sich leicht in das Gesetz einfügen lassen, ohne seine innere Struktur wesentlich zu ändern.

Die Invalidenversicherung.

Von Ingenieur Alfons Ennesch.

Keines der großen sozialpolitischen Gesetze, die dem deutschen Volke innerhalb der letzten 25 Jahre in Erfüllung der Kaiserlichen Botschaft vom Jahre 1881 beschert wurden, ist bei seiner Einführung mit soviel Widerspruch und Zweifeln aufgenommen worden, hat eine solch skeptische Bewertung gefunden, wie das Invaliditätsgesetz, das den arbeitenden Klassen einen rechtlich begründeten Anspruch gegen die Folgen verminderter Arbeitsfähigkeit gewähren sollte. — Die knappe Mehrheit von 20 Stimmen, mit welcher die Annahme der Gesetzesvorlage am 24. Mai 1889 im Reichstage erfolgte, läßt den Widerstreit der Meinungen und Anschauungen um das sozialreformatorische Werk mit einer nur immer wünschenswerten Deutlichkeit in die Erscheinung treten. Daß dieser Widerstreit auch nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes nicht zur Ruhe kam, und daß das „Klebegesetz" bald das bestgehaßte im ganzen Lande war, steht noch in aller Erinnerung. Bereits im Jahre 1893 waren beim Reichstage 175 Petitionen eingegangen, welche einschneidende Modifikationen, bzw. totale Aufhebung des Gesetzes erbaten.

In der Zahl der Gegner der neuen Gesetzgebung sind die Arbeiter im weiteren Sinne des Wortes, die Privatangestellten, speziell der kaufmännischen Berufe, an erster Stelle vertreten. Auch dann, als die Reichsregierung dazu übergeht, auf Grund der gesammelten Erfahrungen der ersten Jahre Verbesserungen vorzu-

nehmen, um die hervorgetretenen Mängel zu beseitigen, hält diese Stimmung an. — Sie gewinnt sogar an Schärfe.

Wenn die Novelle vom Jahre 1899, welche mit dem 1. Januar 1900 in Kraft getreten ist, auch den Privatangestellten in einzelnen Punkten wesentliche Verbesserungen gebracht hat, so ist diese Tatsache nicht etwa auf eine entsprechende Intervention der beteiligten Kreise zurückzuführen, die in diesem Falle einen Druck auf die öffentliche Meinung ausgeübt hätten, vielmehr darf von einem Aufoktroyieren der Wohltaten des Gesetzes die Rede gehen.

Auf Grund dieser Abänderungen, wie sie die Novelle vom Jahre 1899 gebracht hat, stellt sich die heutige Rechtslage für die Privatangestellten folgendermaßen dar:

Der Versicherungs p f l i ch t unterstehen nach Maßstabe der Bestimmungen des Gesetzes vom vollendeten sechzehnten Lebensjahr ab: § 1. Abs. 2. Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker, Handlungsgehilfen und -lehrlinge (ausschließlich der in Apotheken beschäftigten Gehilfen und Lehrlinge), sonstige Angestellte, deren dienstliche Beschäftigung ihren Hauptberuf bildet, sowie Lehrer und Erzieher, sämtlich sofern sie Lohn oder Gehalt beziehen, ihr regelmäßiger Jahresarbeitsverdienst aber 2000 Mk. nicht übersteigt. Abs. 3. Die gegen Lohn oder Gehalt beschäftigten Personen der Schiffsbesatzung deutscher Seefahrtszeuge und von Fahrzeugen der Binnenschiffahrt, S ch i f f s f ü h r e r j e d o ch n u r d a n n, w e n n i h r r e g e l m ä ß i g e r J a h r e s a r b e i t s v e r d i e n s t a n L o h n o d e r G e h a l t 2000 M k. n i ch t ü b e r s t e i g t. § 3. Als Lohn oder Gehalt gelten auch Tantiemen und Naturalbezüge. Für dieselben wird ein Durchschnittswert in Ansatz gebracht. Dieser Wert wird von der unteren Verwaltungsbehörde festgesetzt.

Das Gesetz läßt insofern eine unterschiedliche Behandlung zwischen „Arbeitern“ und den in Abs. 2 erwähnten Gruppen eintreten, als erstere ohne Einschränkung und ohne Rücksichtnahme auf die Höhe des Einkommens in die Versicherungspflicht einbegriffen sind, während bei letzteren diese Verpflichtung nur soweit gegeben ist, als ihr Jahreseinkommen einen Betrag von 2000 Mk. nicht überschreitet. Dabei soll es aber nicht nach den schwankenden Bezügen eines einzelnen Jahres, sondern möglichst nur nach dem

ständigen oder Durchschnittseinkommen sich entscheiden, ob Versicherungspflicht vorliegt oder nicht.

Freiwillige Versicherung der Privatangestellten. Nach § 14 des JVG. sind folgende Personen befugt, freiwillig in die Versicherung einzutreten, so lange sie das vierzigste Lebensjahr nicht vollendet haben, (Selbstversicherung): 1. Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Handlungsgehilfen und sonstige Angestellte, deren dienstliche Beschäftigung ihren Hauptberuf bildet, ferner Lehrer und Erzieher, sowie Schiffsführer, sämtlich sofern ihr regelmäßiger Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt mehr als 2000 Mk., aber nicht über 3000 Mk. beträgt . . . Diese Personen sind ferner berechtigt, beim Ausscheiden aus dem die Berechtigung zur Selbstversicherung begründenden Verhältnisse die Selbstversicherung fortzusetzen und nach den Bestimmungeu des § 46 zu erneuern. — Personen, welche aus einem die Versicherungspflicht begründenden Verhältnis ausscheiden, sind befugt, die Versicherung freiwillig fortzusetzen oder zu erneuern (Weiterversicherung).

„Diese Bestimmung über die freiwillige Fortversicherung bietet auch den Privatbeamten die Möglichkeit, für ihre Zukunft zu sorgen, ohne daß weitgehende Gesetzesänderungen erforderlich wären. Da die Weiterversicherung ohne irgendwelche Einschränkung auf bestimmte Einkommensverhältnisse zulässig ist, so kann jeder Privatbeamter oder Privatangestellter, welcher früher einmal versicherungspflichtig war, auf diese Weise sich vor den Folgen des Alters oder der Erwerbsunfähigkeit sichern, und sich die Möglichkeit von Erholungskuren auf Kosten der Versicherungsanstalt schaffen. Wenn auch nicht zu verkennen ist, daß für manche der Privatbeamten die heutige Invalidenversicherung nicht im entferntesten ausreichen wird, um eine ihrer sozialen Stellung entsprechende Lebensweise zu führen, so könnte diesem Mißstande vielleicht durch Einführung höherer Lohnklassen der Beiträge und dementsprechend durch Erhöhung der Rente abgeholfen werden." (Landesrat Dr. Schellmann, Die Invalidenversicherung nach dem Reichsgesetz vom 13. Juli 1899.)

Die Auffassung Dr. Schellmanns, daß durch diese von ihm in Vorschlag gebrachte Verbesserung des Gesetzes einem bestehenden Mißstande in vollem Umfange abgeholfen werden könne, bedarf

einer Ergänzung dahin, daß eine solche Verbesserung nur dann als vollgültige von den Beteiligten hingenommen werden kann, wenn gleichzeitig der Invaliditätsbegriff eine Fassung, bzw. wenn diesem Begriff eine rechtliche Auslegung gesichert wird, welche nicht nur der Vorbildung und Berufstätigkeit des Versicherten, sondern auch der sozialen Stellung entspricht.

Der Invaliditätsbegriff des bestehenden Gesetzes nähert sich zweifelsohne dem Begriff der „Berufsinvalidität", und weist, der früheren Formulierung gegenüber wesentliche Verbesserungen auf. Dennoch ist die Frage stark umstritten, ob in der vorliegenden Formulierung die Berufsinvalidität tatsächlich ausgesprochen ist, bzw. ob diese nach einer Reform des Gesetzes durchzuführen sei. Der § 5 des JVG. besagt ausdrücklich, daß man einem Privatbeamten nicht zumuten kann, „einem Erwerbe nachzugehen, der seiner bisherigen Berufstätigkeit, seinen Kenntnissen, seiner Befähigung und seiner sozialen Stellung nicht entspricht." Der § 5 beschränkt die Verweisung auf Erwerb ausdrücklich auf solche Fälle, die „den Kräften und Fähigkeiten der Versicherten entsprechen und die ihnen „unter billiger Berücksichtigung ihrer Ausbildung und ihres bisherigen Berufes" zugemutet werden können. Gegen die tatsächliche Formulierung des Begriffes wird nun die Rechtsspruchpraxis ausgespielt, welche sich in entgegengesetzter Richtung bewegen soll. Diese Auffassung ermangelt jedoch der Überzeugungskraft, solange sie sich nicht auf konkrete Belege stützen kann, an solchen ermangelt es zur Stunde vollkommen. Läßt man sie in theoretischer Bewertung gelten, so wäre eine Rechtsnorm, mit der sich die Beteiligten abfinden könnten, dadurch zu schaffen, daß man die Rücksicht auf die „soziale Stellung" ausdrücklich zur Geltung brächte, um auf diese Weise jeder Gefahr einer falschen Auslegung vorzubeugen. Es sei an dieser Stelle auf eine Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 22. März 1906 hingewiesen, wo der dritte Revisionssenat der Klage eines Kapitäns gegen die Versagung einer Rente durch die Landesversicherungsanstalt Schleswig-Holstein stattgegeben hat. In der Begründung wird u. a. ausgeführt:

„Die Feststellung des Schiedsgerichtes, daß der Kläger nicht Invalide ist, beruht auf den übereinstimmenden Gutachten der Sachverständigen und der durch Beisitzer verstärkten unteren Verwaltungsbehörde.

Außer dem allerseits anerkannten, den Kläger für seinen bisherigen Beruf unbrauchbar machenden Augenleiden können die Sachverständigen irgendwelche die Erwerbsfähigkeit beschränkende Leiden bei dem allgemein als außerordentlich kräftig und muskulös bezeichneten Kläger nicht finden. . . .

Der Kläger hat ferner in der Verhandlung vor der unteren Verwaltungsbehörde selbst zugegeben, daß er schriftliche Arbeiten in Kontoren anfertigen und sich hierdurch einen leidlich ausreichenden Verdienst verschaffen könne, aber leider eine solche Stellung bisher nicht habe erhalten können. Das Schiedsgericht durfte hiernach einwandfrei annehmen, daß der Kläger noch fähig ist zu Arbeiten in kaufmännischen Kontoren und dergleichen, wohl auch als Aufsichtsbeamter für Reedereien und in ähnlichen Stellungen Beschäftigungen finden kann. Bei der unbestrittenen Vorbildung des Klägers mußte es sich der Kläger auch gefallen lassen, auf solche Tätigkeit verwiesen zu werden. Es bedurfte aber weiterhin der Erörterung, ob derartige Stellungen tatsächlich in einem Umfange zur Verfügung stehen, daß man den Kläger darauf verweisen kann, oder ob solche Stellungen nur so außerordentlich selten sind, daß sie nicht wohl als ein Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes gelten können. Es hätte ferner der Erörterung bedurft, wie hoch der für den Kläger maßgebende Jahresarbeitsverdienst ist und ob der Kläger durch Beschäftigungen, wie sie ihm nach seiner Bildung und sozialen Stellung zugemutet werden können, tatsächlich ein Drittel dieser Summe verdienen kann. Eine solche Feststellung war um so mehr geboten, als der Königliche Gerichtsarzt Dr. Neidhardt in dem Gutachten vom 14. April 1905 sich dahin ausgesprochen hatte, daß der Kläger imstande sei, mehr als ein Drittel des ortsüblichen Tagelohnes zu verdienen."

Daraus geht unzweideutig hervor:

1. Man kann einen kranken Angestellten nur auf ein sehr beschränktes Arbeitsgebiet für Ersatzverdienst verweisen. Dieses Gebiet muß nicht nur seiner Vorbildung und Berufstätigkeit, sondern auch seiner sozialen Stellung entsprechen.

2. Dieses Arbeitsfeld muß ihm auch tatsächlich die Möglichkeit zum Erwerb geben. Es genügt nicht die theoretische Möglichkeit, eine Stellung auszufüllen, sondern es muß auch die Möglichkeit gegeben sein, eine solche Stellung zu erhalten.

3. Bei der Bemessung des Mindestverdienstes ist das Drittel nicht nach

der allgemein üblichen Lohnhöhe zu berechnen, sondern nur nach dem Durchschnitsverdienst gesunder Beamter mit gleicher Vorbildung, gleicher Berufstätigkeit und gleicher sozialer Stellung.

Die umstrittene Auffassung, daß § 5 des heutigen IVG. bereits tatsächlich ein differenzierter Invaliditätsbegriff, eine weitgehende Berufsinvalidität zugunsten der geistigen Arbeiter zugesprochen werden muß, wird gestützt durch eine Reihe von Sachverständigen u. a. Geheimrat Kehl, Landesrat Appelius, Leiter der Landesversicherungsanstalt Rheinprovinz, Regierungsrat Düttmann, Leiter der Landesversicherungsanstalt Oldenburg. In einem an die Düsseldorfer Handelskammer erstatteten Gutachten äußert sich Landesrat Appelius zu dieser Frage dahin:

„Bei Auslegung des Begriffes der Erwerbsunfähigkeit im § 5 muß man davon ausgehen, daß zwischen mehr mechanischer in erster Linie die Körperkräfte in Anspruch nehmender Arbeit (Handarbeit) und rein geistiger Arbeit (Kopfarbeit) zu unterscheiden ist. Das Invalidenversicherungsgesetz hat beide Arbeiten der Versicherung unterworfen; zu der letzteren Art gehören z. B. Lehrer, Erzieher, Techniker und sonstige Angestellte. Während das Arbeitsfeld für die erstere Art auf dem Gebiete der Körperarbeit und bei dem intelligenteren Teil wenigstens auch auf dem der Kopfarbeit beruht, kommt für die zweite an sich nur die letztere, die geistige Seite in Betracht, wenn auch nicht geleugnet werden soll, daß eine körperliche Leistungsfähigkeit mit vorhanden sein muß, d. h. angewendet auf den Begriff des § 5, daß Erwerbsunfähigkeit dann anzunehmen ist, wenn der Versicherte nicht mehr das maßgebende Drittel verdienen kann durch eine seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit,

die ihm unter billiger Berücksichtigung seiner Ausbildung und seines bisherigen Berufs zugemutet werden kann,

und zwar ein Drittel dessen, was körperlich und geistig gesunde Personen derselben Art mit ähnlicher Ausbildung in derselben Gegend durch Arbeit zu verdienen pflegen.

Der Handarbeiter, z. B. ein Maurer, der nicht mehr in der Lage ist, schwere Steine zu heben und zu tragen, aber intelligent genug ist, um als Aufseher in leitender Stellung sich zu beschäftigen oder z. B. als Kassenbote Gelder einzusammeln, ist noch nicht invalide, weil er zwar nicht mehr durch reine Handarbeit, aber wohl durch ihm zuzumutende geistige Arbeit, bei der an die körperliche Leistungsfähigkeit nicht so große Anforderungen gestellt werden, wie bei ersterer, das Drittel verdienen kann. Hingegen kann

ein mehr geistig als mit reinen Handarbeiten Beschäftigter, z. B. ein Kassenbote, der doch schon verhältnismäßig, im Vergleich zu anderen geistigen Tätigkeiten, wenig an Geistesarbeit zu leisten hat, nicht auf schwere Handarbeiten verwiesen werden, ja, er kann nicht einmal auf Tätigkeiten verwiesen werden, die seiner Ausbildung und seinem bisherigen Beruf nicht entsprechen. Beispiele werden das zeigen; es kann von einem im Bureau beschäftigten Bankangestellten nicht verlangt werden, daß er Kassenboten- oder Schreiberdienste verrichte, daß eine Musiklehrerin sich mit Brötchenaustragen oder als Stickerin beschäftigen solle. Der Grund liegt darin, daß, wenn die geistigen Kräfte abnehmen und ein Versehen der bisherigen Tätigkeit nicht mehr zulassen, weder eine körperliche noch eine andere geistige Tätigkeit in 90 % der Fälle überhaupt in Frage kommen wird."

Angesichts der gegebenen Rechtslage und in Berücksichtigung der Einkommenverhältnisse der überwiegenden Mehrheit der Privatangestellten, ergibt sich ohne weiteres die feststehende Tatsache, daß der größte Bruchteil der Erwerbsgruppe heute bereits von der gesetzlichen Fürsorge erfaßt ist, bzw. in die Lage versetzt ist, sich die durch die Gesetzgebung gebotenen Vorteile zu sichern. Daß das Ausmaß dieser gesetzlichen Leistung nicht in Einklang steht mit den Anforderungen, welche die soziale Lebenshaltung an die Beteiligten stellt, ist bereits erwähnt worden, wodurch aber der Feststellung, daß Anwartschaften und Leistungen in Gegenüberstellung gebracht, Bedingungen aufweisen, wie sie keine private Versicherungsanstalt zu bieten vermag, in keinem Punkte Abbruch geschehen soll.

Letzterer Einsicht verschließen sich die interessierten Kreise kaum noch bei Bewertung des bestehenden Gesetzes. Das trockene Rechenexempel hat den Sieg über öde Prinzipienreiterei davongetragen. — Die Frage wird heute zunächst nicht mehr dahin gestellt: gehören die geistigen Arbeiter in eine Versicherung der physischen Arbeiter hinein, sondern „was kostet es, was wird mir in Aussicht gestellt"? Diese realpolitische Bewertung der gegebenen Verhältnisse hat es bewirkt, daß die früher festzustellende ablehnende Haltung heute stark im Schwinden begriffen ist und daß sich das Gesetz zunehmender Wertschätzung erfreut. Der Verfasser dieser Abhandlung ist in der glücklichen Lage, aus

persönlichen Erfahrungen heraus, die er in mehr denn 60 deutschen Städten auf Grund seiner Betätigung in der Privatbeamten-bewegung sammeln konnte, die Behauptung aufzustellen, daß von dem Rechte der Selbstversicherung sowohl als der Fortversicherung heute allenthalben von seiten der Privatbeamten in weitestem Umfange Gebrauch gemacht wird.

Eine statistische Unterlage, welche geeignet wäre, diesen Umfang, sowohl was Versicherungspflicht, als freiwillige Versicherung anbelangt, zahlenmäßig zu beleuchten, ist zur Stunde nicht gegeben. Die Berufs- und Gewerbezählung vom 12. Juni 1907 dürfte berufen sein, diese Lücke in dankenswerter Weise auszufüllen.

Die amtliche Denkschrift der Regierung, welche auf Grund der statistischen Erhebungen vom 15. Oktober 1903 ausgearbeitet ist, weist nach, daß von 150 056 männlichen in die Enquete einbegriffenen Personen 58,12 % zwangsweise und 10,17 % freiwillig reichsgesetzlich versichert waren, während beim weiblichen Geschlecht der entsprechende Prozentsatz 92,44 bzw. 1,13 beträgt. Die männlichen Privatangestellten waren meistens in der höchsten Lohnklasse versichert, während für das weibliche Geschlecht die 4. Lohnklasse in Betracht kommt. Die Statistik nimmt ferner an, daß die Versicherten durchschnittlich jährlich eine Woche wegen Krankheit keinen Beitrag entrichten, weshalb sich der jährliche Beitrag eines männlichen Privatangestellten auf 18,36 Mk. und der einer weiblichen Angestellten auf 15,50 Mk. stellt, wovon je die Hälfte auf den Arbeitgeber entfällt.

Diejenigen männlichen Privatangestellten, die seit dem 1. Januar 1891 reichsgesetzlich versichert sind, hatten am 31. Dezember 1906 einen Anspruch von jährlich 237,60 Mk. erworben. Beim weiblichen Geschlecht beläuft sich der Anspruch auf 223,20 Mk. Nach 35 Jahren stellt sich der Jahresbetrag der reichsgesetzlichen Invalidenrente beim männlichen Geschlecht auf 366,60 Mk., beim weiblichen Geschlecht auf 321 Mk.

Die Invalidenrente setzt sich zusammen (§ 36) aus einem Grundbetrag, der sich nach den Lohnklassen abstuft und den

Steigerungssätzen je nach der Zahl der Beitragswochen in den einzelnen Lohnklassen. Dazu kommt dann noch der Reichszuschuß von 50 Mk.

Der Grundbetrag beläuft sich

		Der Steigerungssatz beträgt für jede Beitragswoche
Für die Lohnklasse	I auf 60 Mk.	3 Pfennig
„ „ „	II „ 70 „	6 „
„ „ „	III „ 80 „	8 „
„ „ „	IV „ 90 „	10 „
„ „ „	V „ 100 „	12 „

Die Altersrente beträgt (§ 37):

	Ohne Reichszuschuß	Mit Reichszuschuß
in der I. Lohnklasse	60 Mk.	110 Mk.
„ „ II. „	90 „	140 „
„ „ III. „	120 „	170 „
„ „ IV. „	150 „	200 „
„ „ V. „	180 „	230 „

Das Verhältnis der Beiträge (und zwar für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen) zu den Invalidenrenten für eine Periode von 50 Jahren, das Jahr zu 50 Wochen gerechnet, ergibt sich aus folgenden Gegenüberstellungen:

	Lohnklassen				
	I	II	III	IV	V
	Mk.	Mk.	Mk.	Mk.	Mk.
Beiträge für 50 Jahre	350	500	600	750	900
Renten nach 50 Jahren	185	270	330	390	450

Beiträge und Leistungen des Invalidengesetzes.

(Das Jahr ist zu 50 Beitragswochen gerechnet. Die Prozentzahlen bezeichnen das Verhältnis der Beiträge und Renten zum Verdienste. Die Verhältniszahlen für die Rente nach 40 Jahren sind etwas nach oben abgerundet.)

Lohnklasse	Verdienst jährlich	Prämie (Beitrag)		Invalidenrente		
		wöchentlich	jährlich	nach 200 Wochen	nach 10 Jahren	nach 40 Jahren
	Mk.	Mk.	%	%	%	%
I	349	0,14	7=2	116=33	125=36	170=50
II	351	0,20	10=3	126=36	150=43	240=70
	549	0,20	10=2	126=23	150=27	240=45
III	551	0,24	12=2	134=24	170=31	290=53
	849	0,24	$12=1\frac{1}{2}$	134=16	170=20	290=34
IV	851	0,30	15=2	142=17	190=22	340=40
	1149	0,30	$15=1\frac{1}{3}$	142=12	190=17	340=30
V	1151	0,36	$18=1\frac{1}{2}$	150=13	210=18	390=34
	1800	0,36	18=1	150= 8	210=12	390=22
	2400	0,36	$18=\frac{3}{4}$	150= 6	210= 9	390=16
	3000	0,36	$18=\frac{3}{5}$	150= 5	210= 7	390=13

Die vorstehende Tabelle, die dem Heft 5 der Schriften des Deutschen Werkmeisterverbandes entnommen ist, zeigt, wie außerordentlich günstig das Verhältnis von Beitrag zur Rente im gegenwärtigen Gesetze schon ist. Es wird noch günstiger, wenn bis 1910 auch eine Witwen- und Waisenversorgung ohne Erhöhung der Beiträge auf allgemeine Reichskosten durchgeführt wird. Berücksichtigt man, daß von den Beiträgen (Prämien) der Arbeitgeber die Hälfte zahlt, so ergibt sich, daß in den untersten Lohnklassen Invalidenrenten von 50 % und 70 % des Gehaltes erworben werden durch Leistungen, die nur 1—2 % des Gehaltes ausmachen. In der höchsten Lohnklasse ist die Pension allerdings geringer, sie beträgt nach 40 Jahren nur 13—35 % des Gehaltes. Aber dafür sind die Beiträge auch nur 0,3—0,8 %, also geradezu lächerlich gering.

Ein weiteres Urteil über Leistung und Gegenleistung der staatlichen Invalidenversicherung ermöglicht die nachstehende Zusammenstellung der Summe der während eines bestimmten Zeitraumes von Versicherten zu leistenden Beiträge, der Höhe der danach zu gewährenden Invalidenrente und einer Sparkasseneinlage, wie sie sich bei Anlegung der Beiträge unter Anrechnung von Zinseszinsen stellen würde:

Es betragen nach	in Lohnklasse	Die gesamte Beitragsleistung der Versicherten	Die Invalidenrente jährlich	Eine Sparkasseneinlage bei 3 % Zinsen
		Mk.	Mk.	Mk.
1. 200 Beitragswochen	I	14	116,40	14,65
(rund 4 Jahre)	V	36	150,—	37,70
2. 1200 Beitragswochen	I	84	146,40	120,34
(rund 24 Jahre)	V	216	294,—	390,33
3. 2500 Beitragswochen	I	175	185,40	342,25
(rund 50 Jahre)	V	450	450,—	879,—
4. 500 Beitragswochen	I	56	125,—	84,05
(in 4 und 30 Jahren zurückgelegt	V	144	210,—	211,60

Bei vorstehenden Beispielen ist für die ersten drei Fälle fortlaufende Beitragsleistung mit 50 Beitragswochen für jedes Jahr für eine, der Versicherungspflicht unterliegende Person angenommen, wogegen bei dem Beispiel unter Ziffer 4 nur für die ersten vier Jahre dieselbe Voraussetzung zugrunde gelegt ist. — Für die weiteren 30 Jahre ist hier eine freiwillige Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses unter Verwendung der zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft notwendigen 20 Beitragsmarken in jedem zweiten Jahre angenommen und deshalb der volle Wert der Marken eingestellt worden. Trotzdem würde auch in diesem Falle der Versicherte schon bei einjährigem Rentengenuß so viel oder nach Umständen bereits mehr erhalten, als seine gesamten Beiträge mit Zinseszins betrugen, und er hätte während eines Zeitraumes von 34 Jahren die beruhigende Sicherheit, daß er im Unglücksfall eine immerhin ansehnliche Rente erhalten werde. Nach Zurücklegung von 1200 Beitragswochen würde außerdem der Anspruch auf Altersrente, die für die Lohnklasse I 110,40 Mk., für die Lohnklasse V 230,40 Mk. beträgt, mit Vollendung des 70. Lebensjahres erworben werden. (Siehe die deutsche Arbeiterversicherung, bearbeitet von Regierungsrat Düttmann, Vorsitzender der Landesversicherungsanstalt Oldenburg.)

Die angeführten Rentenhöhen beweisen zur Genüge, daß die derzeitige staatliche Fürsorge, selbst bei pünktlichster Aufrechterhaltung der Versicherung, es unter keinen Umständen vermag, den Privatangestellten jenes Existenzminimum für die Zeit verminderter Erwerbsfähigkeit zu bieten, welches der sozialen Lebens-

haltung der Berufsgruppe auch in nur bescheidenem Umfange gerecht zu werden vermag. Die Anschauung, die noch in der Reichstagssitzung vom 9. Februar 1903 von dem damaligen Staatssekretär Graf von Posadowsky zum Ausdrucke gebracht wurde: „Was die Invalidenversicherung der Privatbeamten betrifft, so sind diejenigen Privatbeamten, die kein größeres Einkommen als 2000 Mk. besitzen, schon jetzt in das Invalidenversicherungsgesetz einbegriffen, und diejenigen, die über 2000 Mk. Einkommen besitzen, können sich jederzeit freiwillig versichern. Ich glaube, damit ist in der Tat dieser Kategorie die Möglichkeit gegeben, ihr künftiges Lebenslos zu sichern", ist von diesem bald nachher preisgegeben worden. Die Erklärungen in der Reichstagssitzung vom 14. März 1907 liefern insofern den deutlichsten Beweis, da ihr Inhalt die wirtschaftliche Notwendigkeit und sittliche Berechtigung der auf Erweiterung der bestehenden staatlichen Fürsorge gerichteten Bestrebungen der Privatangestellten rückhaltlos zur offiziellen Anerkennung bringt.

Die auf die Erreichung einer staatlichen Pensionsversicherung hinzielenden Bestrebungen der deutschen Privatbeamten bilden eine Rückwirkung der gleichlaufenden Bewegung im österreichischen Nachbarstaate. Diese Bewegung, deren Ausgangspunkt das Jahr 1888 bildet, fand ihren ersten erfolgreichen Abschluß durch die am 21. Mai 1901 erfolgte Einbringung eines entsprechenden Gesetzentwurfes von seiten der k. k. Regierung. Nach einer Reihe schwerer Kämpfe und mannigfacher Wechselfälle hat dieser, seither in allen Teilen wesentlich modifizierte ursprüngliche Entwurf im Jahre 1906 Gesetzeskraft erlangt. Das Gesetz wird am 1. Januar 1909 praktisch zur Anwendung gelangen.

Die eigentliche reichsdeutsche „Bewegung" setzt ein in der zweiten Hälfte des Jahres 1901, und zwar zunächst in Organen der rheinisch-westfälischen Presse. Weiter zurück liegen allerdings die Einzelbestrebungen, die eine Ausdehnung der bestehenden staatlichen Invalidenversicherung auf weitere Kreise von Angestellten bezweckten.

So regte bereits am 16. Dezember 1883 der provisorische

Zentralvorstand des Werkmeisterverbandes in einem Aufrufe die Gründung einer Deutschen Privatbeamten-Pensionskasse an. Im Dezember 1896 unterbreitete der Zentralvorstand dem Reichstag, Bundesrat und Reichsamt des Innern eine Petition, in der für die Ausdehnung der Arbeiterversicherungsgesetze und der Unfallversicherungsgesetze auf alle Betriebsbeamten, Werkmeister usw. eingetreten wurde.

Akut wurde die Frage im Jahre 1897 durch die Einbringung eines Antrages Heyl zu Herrnsheim im Reichstage: Der Reichstag wolle beschließen:

„Die verbündeten Regierungen zu ersuchen, bei der in Aussicht genommenen Revision des Gesetzes vom 22. Juni 1899, betr. die Invaliditäts- und Altersversicherung in Erwägung auch darüber einzutreten, ob nicht die in Nr. 1 § 2 dieses Gesetzes festgelegte Versicherungspflicht dahin zu erweitern sei, daß auf die Betriebsbeamten und Handlungsgehilfen mit einem Gehalt von 2000—4000 Mk. in die Versicherungspflicht einzubeziehen sind, unter Schaffung einer besonderen Gehalts- und Beitragsklasse, jedoch mit Beseitigung der Beitragspflicht zu den Renten."

Der Antrag fand bei den Interessenten jedoch wenig Gegenliebe. Eine von seiten des Verbandes kaufmännischer Vereine veranstaltete Rundfrage lieferte das Ergebnis, daß sich 18 Verbandsvereine mit 80139 Mitgliedern unbedingt gegen den Antrag erklärten. 16 Vereine mit 9323 Mitgliedern machten ihre Zustimmung von einer gründlichen Reform des Gesetzes abhängig; nur ein einziger Verein mit 145 Mitgliedern sprach sich zugunsten dieses Antrages aus. — Ein von der Verwaltung des 1858er Vereins erlassenes Rundschreiben an 74 verbündete Vereine und an mehr als 200 Bezirksvereine gab dieser Veranlassung, ihre Auffassung dahin zum Ausdruck zu bringen, „daß sie in der Absicht bestärkt sei, daß es unbedingt notwendig sei, einen Antrag auf Wiederaufhebung der Versicherungspflicht bei der Regierung zu stellen."

Auch der Deutsche Technikerverband wandte sich im Jahre 1897 in einer Eingabe an die Regierung, in welcher gegen die

Einbeziehung der Techniker in die staatliche Versicherung Stellung genommen wurde.

Während diese Gruppen der Einbeziehung ihrer Angehörigen in die staatliche Arbeiterversicherung einen grundsätzlichen ablehnenden Standpunkt einnahmen, erklärte sich der dritte Handlungsgehilfentag (DHV.) gelegentlich seiner Tagung in Leipzig im Jahre 1898 für: 1. eine Ausdehnung des Versicherungszwanges auf alle Handlungsgehilfen ohne Unterschied des Gehaltes. 2. Ermöglichung der Selbstversicherung in den höchsten Lohnklassen auch für selbständige Kaufleute.

Ebenso hatte sich der Verband deutscher Handlungsgehilfen (Leipzig) seit seinem Bestehen für die Einbeziehung der Handlungsgehilfen in das Gesetz ausgesprochen und bei Vorlage der Novelle im Jahre 1897 beantragt, eine den Verhältnissen der Handlungsgehilfen entsprechende Höhe der Renten festzusetzen, sowie Herabsetzung der Altersgrenze auf 65 Jahre, Abänderung des Invaliditätsbegriffes und Gewährung eines entsprechenden Einflusses der freiwilligen Mitglieder auf die Verwaltung.

Die in verschiedener Richtung erfolgten gleichlaufenden Bestrebungen anderer Interessenvertretungen der Privatangestellten (Verband kaufmännischer Vereine, Verein reisender Kaufleute), finden sich in ausführlicher Weise behandelt in meiner Schrift, „Zur reichsgesetzlichen Regelung der Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung der Privatbeamten, Berlin 1906 (Schriften des Bundes der technisch-industriellen Beamten Nr. 11) und können im Rahmen vorliegender Arbeit nur angedeutet werden.

Diese und andere Einzelbestrebungen hatten jedoch nicht den Erfolg, daß sie eine starke einheitliche Strömung in den Kreisen der direkt Beteiligten erzeugt hätten. Ebensowenig vermochten sie es einen nachdrücklichen Einfluß auf die breite Öffentlichkeit, bzw. auf die maßgebenden Stellen auszuüben.

Diese einheitliche „Bewegung“ nimmt ihren Ausgangspunkt am 7. Dezember 1901. Eine in Hannover veranstaltete Zusammenkunft von Führern einer Anzahl größerer Interessenvertretungen der Privatangestellten führte zur Konstituierung einer

„Kommission", welche die Weiterförderung des Gedankens in die Wege leiten sollte.

Unabhängig von dieser „Hannoverschen Kommission" hatte sich im Oktober 1902 eine weitere Kommission in Aachen gebildet, welche gleich nach ihrer Konstituierung eine äußerst lebhafte agitatorische Tätigkeit zu entfalten begann und einen entsprechenden Einfluß in der Öffentlichkeit errang.

In einer in Berlin am 1. März 1903 von seiten der Hannoverschen Kommission einberufenen Sitzung, zu welcher auch die Aachener Kommission 2 Vertreter entsandt hatte (vertreten waren 18 Verbände mit rund 300 000 Mitglieder), erweiterte sich die ursprüngliche Kommission zum „Hauptausschuß für die Pensionsversicherung der Privatbeamten auf staatlicher Grundlage". Diesem Ausschusse sollte fortan, mit Zustimmung der anwesenden Vertreter, die fernere Förderung und Weiterentwicklung der Gesamtbestrebungen übertragen sein. Diesem Beschlusse ist bis zur Stunde von allen Interessenten praktische Folge geleistet worden. Das Gros der im Jahre 1903 noch auswärts stehenden Verbände hat sich im Laufe der beiden letzten Jahre offiziell dem Hauptausschusse angegliedert, so daß dieser, nach den letzten statistischen Mitteilungen die Interessen von über 600 000 Privatangestellten in der Frage der Pensions- und Hinterbliebenenversicherung vertritt.

In der Sitzung vom 1. März 1903 wurde ferner zum ersten Mal eine einheitliche Parole ausgegeben, in der Form einer Reihe von Leitsätzen, die bis in das Jahr 1906 hinein als die offizielle Richtschnur der Bewegung galten, wenn auch bereits früher die Kritik bei einzelnen Punkten eingesetzt hatte. Das wichtigste Ergebnis der Beratungen vom 1. März mußte aber zweifelsohne in dem Beschlusse erblickt werden, welcher die Veranstaltung einer privaten Enquete über die wirtschaftlichen Verhältnisse der Privatbeamten zum Gegenstand hatte. Ein Herantreten an die Reichsregierung, wodurch diese für eine Vornahme der Enquete mit staatlichen Mitteln gewonnen werden sollte, hatte einen negativen Erfolg gezeitigt. Durch diesen Beschluß

waren die bisherigen Bestrebungen aus dem Dunstkreis der doktrinären Erörterungen hinausgelangt, die Plattform war vorbereitet, auf welcher, auf Grund eines entsprechenden Zahlenmaterials in verbindliche Verhandlungen mit der Reichsregierung eingetreten werden konnte.

Die seit dem 1. März 1903 mit erhöhtem Nachdrucke einsetzenden Bestrebungen verfehlten nicht, auch in den parlamentarischen Kreisen, ein größeres Interesse und eine intensivere Beachtung für die Vorgänge innerhalb der Privatbeamtenschaft zu erzielen. Schon in der Sitzung vom 31. Januar 1902 hatte der Aachener Abgeordnete Sittart, auf Grund einer persönlichen mit dem Verfasser dieser Abhandlung gepflogenen Unterredung, die Frage im Reichstage angeschnitten. Eine Beachtung wurde dieser Hervorkehrung damals nicht zuteil. Bei Beginn der Wintersession 1903 konnten verschiedene Etatsredner, u. a. die Abgeordneten Dr. Schädler und Trimborn, auf die mittlerweile mächtig erstarkte Bewegung hinweisen. Die am 14. März 1907 in der 18. Sitzung zur Beratung gelangte Interpellation der Abgeordneten Freiherr Heyl zu Herrnsheim, Dr. Stresemann, betr. die Verhältnisse der Privatbeamten, gab den Wortführern sämtlicher Fraktionen (es beteiligten sich die Abgeordneten Freiherr Heyl zu Herrnsheim, Bassermann, Sittart, Pauli, Dr. Potthoff, Heine, Linz, von Saß-Jaworski, Lattmann, Bruhn, Stresemann, Hormann, Erzberger, Bebel) Gelegenheit, die grundsätzliche Stellungnahme ihrer Partei darzulegen. Die Stellungnahme war insofern eine einmütige, als der staatliche Eingriff von allen Rednern als berechtigt und notwendig anerkannt wurde. Den springenden Punkt der ganzen Verhandlungen bildet die Erklärung des Staatssekretärs Graf von Posadowsky: „Daß für die Privatangestellten das Bedürfnis vorliegt, für ihr Alter im Falle der Arbeitsunfähigkeit und für ihre Hinterbliebenen im Falle ihres Todes Fürsorge zu treffen, das erkenne ich gerne an und das glaube ich, werden mit mir auch die verbündeten Regierungen anerkennen", . . . „Über die wirtschaftliche Notwendigkeit, über die sittliche Berechtigung einer solchen Versicherung kann, glaube

ich, kein Zweifel unter den beteiligten Kreisen sein, und ich habe bei den früheren Verhandlungen von keinen Seiten des hohen Hauses gehört, daß darüber ein Zweifel besteht. Im Gegenteil, ich glaube, das ganze hohe Haus war in der Auffassung, daß eine solche Vorsorge getroffen werden müsse, einig." — Diese Erklärung des verdienten Staatssekretärs bedeutet nicht nur den Abschluß der bisherigen parlamentarischen Aktionen, sie darf vielmehr als der Abschluß einer fünfjährigen Entwicklungsphase gedeutet werden. Während bis zu dem Tage der Interpellation die Reichsregierung es hartnäckig vermieden hatte, den Petenten eine grundsätzliche Erklärung abzugeben und lediglich mit unverbindlichen Sympathiebezeugungen aufgewartet hatte, war nunmehr die endgültige Tatsache zu verzeichnen, daß dem Prinzip der Pensionsberechtigung von seiten der maßgebenden Stelle die offizielle Sanktion erteilt war. „Die Pensionsversicherungsfrage hat den ersten großen Abschnitt hinter sich: Eine kräftige Standesbewegung, getragen von Hunderttausenden, ist entstanden, Reichstag und Regierung haben ihre vollste Sympathie mit dem Ziele erklärt. Eine erste, wenn auch nicht einwandfreie, statistische und mathematische Grundlage ist beschafft. Der Wille zur Durchführung der allgemeinen staatlichen Pensions- und Hinterbliebenenversorgung der Privatangestellten ist in genügendem Maße vorhanden. Die Möglichkeit der Durchführung ist nicht zu bezweifeln." — (Dr. Potthoff in der Werkmeister-Ztg.) Eine erneute umgehende Besprechung wurde der Frage zuteil in der Reichstagssitzung vom 8. Januar und 12. Februar 1908, Antrag Freiherr von Richthofen. Die Verhandlungen ließen abermals die Tatsache in unumstößlicher Weise hervortreten, daß die Privatangestellten im Reichstage auf eine erdrückende Mehrheit für die Erfüllung ihrer Wünsche in der Pensionsfrage zu rechnen hätten.

Die amtliche Denkschrift über die wirtschaftliche Lage und die Pensionsversicherung der Privatbeamten.

Durch die Einleitung der Erhebungen, welche die Berliner Versammlung vom 1. März 1903 beschlossen hatte, war ein neuer frisch belebender Zug in die Bewegung hineingetragen worden. Während man innerhalb der großen Privatbeamtenverbände der Frage eine erhöhte Beachtung zuwandte, begannen auch die außerhalb der Organisationen stehenden Interessenten sich zu gemeinsamem Handeln zusammenzuscharen. In einer ganzen Reihe von Städten gründeten sich sogenannte „Freie Vereinigungen", deren einziger Progammpunkt die Erreichung der Pensions- und Hinterbliebenenversicherung bildet. Zurzeit ist die Zahl dieser Vereinigungen auf 180 angewachsen. Diese sind ihrerseits in sogenannte „Arbeitszentralen" zusammengeschlossen, denen im Hauptausschuß Sitz und Stimme eingeräumt ist. Solche Zentralen bestehen zur Stunde in Bayern, Sachsen, Mitteldeutschland, Rheinland, Westfalen, Hessen-Nassau, Württemberg und Schlesien. Während sich in den Jahren 1903 bis Anfang 1907 die Organisation stetig erweiterte und eine innere Festigung erfuhr, war die Fortentwicklung des Gedankens insofern gehemmt, als man zunächst eine offizielle Äußerung der Regierung, wie solche durch das Erscheinen der Denkschrift in Aussicht gestellt war, abwarten wollte. Bis zu diesem Zeitpunkte sollten auch etwaige Revisionen der bisherigen Leitsätze verschoben bleiben.

Nichtsdestoweniger setzte im Jahre 1904 eine lebhafte Kritik ein, auf Grund eines Gutachtens, welches ein bekannter Versicherungsmathematiker Dr. Aurin an den Verein für Handlungskommis von 1858 erstattet hatte, welches in der Schlußfolgerung gipfelte, „daß die Zulassung einer solchen lediglich auf privatrechtlicher Grundlage beruhenden Vereinigung als Kasseneinrichtung auf Grund des § 10 des IVG. nicht erfolgen könnte." Aus den erwähnten Gründen lehnte es der Hauptausschuß ab, einer von seiten des Werkmeisterverbandes erfolgten Anregung auf ent-

sprechende Modifikation des bisherigen Programms Folge zu leisten.

Die am 30. März erschienene Denkschrift[1]) wurde in den Kreisen der Privatbeamten lebhaft begrüßt, wenn auch der materielle Inhalt mit äußerst gemischten Gefühlen entgegengenommen wurde nnd eine starke Enttäuschung und Ernüchterung im Gefolge hatte. Der Inhalt weist u. a. die Ergebnisse der Erhebungen auf, eine Gliederung nach Berufsarten, Altersgliederung, Zahl und Alter der Kinder, Einkommensverhältnisse, Fürsorge durch Versicherungen, Stellenlosigkeit, ferner die Kosten einer Pensions- und Hinterbliebenenversicherung. — Die Bearbeitung erfolgte auf der Grundlage von 154 843 Fragebogen, die sich für eine solche geeignet erwiesen hatte. Sie erstreckte sich auf sämtliche durch die Erhebungen ermittelte Tatsachen. Zunächst wurde das gesamte Material einer weitgehenden beruflichen Gliederung unterworfen, wobei 10 Berufsgruppen mit 16 Berufsarten unterschieden wurden und innerhalb der einzelnen Berufsarten noch eine Scheidung nach der Stellung im Brief vorgenommen wurde. Auf diese Weise ergaben sich für die männlichen Privatangestellten 35, für die weiblichen 24 beruflich verschiedene Personengruppen.

Von den 150 056 männlichen Privatangestellten haben 72 030 insgesamt 186 686 Kinder unter 18 Jahren, so daß im Durchschnitt auf einen Vater von Kindern unter 18 Jahren $\frac{186\,686}{72\,030} = 2{,}59$ Kinder und auf einen Angestellten überhaupt $\frac{186\,686}{150\,056} = 1{,}24$ Kinder entfallen.

Einer der wesentlichsten Punkte, welcher durch die Erhebungen aufgeklärt werden sollte, war die Befragung nach dem Anfang der bereitstehenden Fürsorge durch Abschluß von Versicherungen.

---

[1]) Siehe Schriften des deutschen Werkmeisterverbandes Heft III. Amtliche Denkschrift über die wirtschaftliche Lage und die Pensionsversicherung der Privatbeamten.

Bei Feststellung des Umfanges, der reichsgesetzlichen Invaliden-versicherung ergibt sich, daß von den an der Erhebung beteiligten Personen versichert sind:

beim männlichen Geschlecht 58,12 % zwangsweise
" " " 10,17 " freiwillige
zusammen 68,29 %

beim weiblichen Geschlecht 92,44 % zwangsweise
" " " 1,13 " freiwillige
zusammen 93,57 %.

Von der Gesamtzahl der befragten männlichen Angestellten haben bei einer privaten Lebensversicherungsgesellschaft 28,2 % eine Lebensversicherung, 7,9 % eine Pensionsversicherung und ebenfalls 7,9 % eine Witwenversicherung abgeschlossen. 26,1 % sind bei der staatlichen Unfallversicherung und 15,6 % sind bei einer privaten Versicherungsanstalt gegen Unfall versichert. Außerdem sind 9086 Personen oder 6,1 % an Pensions- oder Witwenkassen beteiligt, die von der anstellenden Firma eingerichtet sind Ferner sind 2706 oder 1,8 % der befragten Angestellten anderweitig durch ihre Firmen auf Pension versichert. Die Gesamthöhe der jährlichen Versicherungsbeiträge ist von 22,71 % aller Befragten angegeben und beträgt zusammen 4 641 831 Mk., so daß im Durchschnitt jeder dieser Privatangestellten einen jährlichen Versicherungsbeitrag von 136,22 Mk. zahlt.

Hinsichtlich der Stellenlosigkeit liefert die Denkschrift den Nachweis, daß in den fünf Jahren von 1899 bis einschl. 1903 zusammen 16465 männliche und 1009 weibliche Personen stellungslos gewesen sind. Nähere Auskunft darüber machten

16 229 männliche Personen, die 22 121 mal und
990 weibliche " " 1 523 "

stellungslos waren.

Eine der wichtigsten Feststellungen, welche durch die Erhebungen geliefert wurde, bezieht sich auf die Einkommensverhältnisse der Privatangestellten. Hierüber „liefert die Erhebung nur

ein mangelhaftes Ergebnis", wie die Denkschrift ausführt. „Es liegt dies daran, daß bei der Erhebung verschiedene Fragebogenformulare, in denen nicht die gleichen Einkommenstufen angegeben waren, benutzt worden sind, sowie auch daran, daß auch die Beantwortung der Fragebogen in diesem Punkte zum Teil lückenhaft, zum Teil ungleichmäßig erfolgt ist, indem manche das Einkommen einschließlich der Nebenbezüge, andere es ohne diese angegeben haben. Soweit eine Berichtigung in dieser Beziehung möglich war, ist diese erfolgt.

Einkommensstufen	Anzahl der befragten Privatangestellten in nebenbezeichneten Einkommensstufen			
	überhaupt		von 100 der Gesamtzahl	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
unter Mk. 1000	4 777	1860	3,18	38,86
Mk. 1000 bis unter 1250	17 235	1410	11,49	29,45
„ 1250 „ „ 1500	18 568	693	12,37	14,48
„ 1500 „ „ 1800	23 871	460	15,91	9,61
„ 1800 „ „ 2100	24 410	202	16,27	4,22
„ 2100 „ „ 2400	17 155	61	11,43	1,27
„ 2400 „ „ 2700	15 254	47	10,17	0,98
„ 2700 „ „ 3000	6 239	1	4,16	0,02
„ 3000 „ „ 3600	10 016	16	6,67	0,33
„ 3600 und darüber	11 514	5	7,69	0,10
ohne Angabe	987	32	0,66	0,68
Zusammen:	150 056	4 787	100,00	100,00

Auf Grund dieses gesammelten Zahlenmateriales gelangt die Denkschrift zu einem Durchschnittseinkommen

für die männlichen Angestellten von 2064,51 Mk.
„ „ weiblichen „ „ 1135,58 „

Den Kernpunkt der ganzen Denkschrift liefern die Darlegungen und mathematischen Berechnungen über die Kosten einer Pensions- und Hinterbliebenen-Versorgung.

Diese Kosten belaufen sich unter Berücksichtigung sämtlicher in Betracht kommender Momente, Heilverfahren, Zuschläge für

Verwaltungskosten, für außergewöhnliche Verluste, wie Kurs- und Zinsverluste sowie für sonstige Unkosten, für je 100 Mk. des Gehaltes

	ohne	mit
	Berücksichtigung der Gehaltssteigerung	
	Mk.	Mk.
Wenn nur die Personen bis zum Alter von 40 vollen Jahren berücksichtigt werden	13,91	18,88
Wenn alle in Betracht kommenden Personen berücksichtigt würden .	14,36	19,01

Diese Koeffizienten würden sich ergeben, falls das Verlangen nach einer Pension, in annähernder Höhe, wie sie die Staatsbeamten besitzen, in die Wege des praktischen Versuches überführt werden sollten.

Dieser Höhe der Beiträge würden folgende Gegenleistungen gegenüberstehen:

a) bei Annahme eines gleichbleibenden Durchschnittsjahreseinkommens von 2100 Mk.

Dauer der Zugehörigkeit der Versicherung in vollen Jahren	Nach Ablauf der nebenbezeichneten Versicherungsdauer berechnet sich der Jahresbetrag des Anspruchs in Mk. auf			
	Invalidenpension	Witwengeld	Waisengeld für jede Waise	Waisengeld für jede Doppelwaise
1	2	3	4	5
10	525	210	42	70
15	700	280	56	$93^1/_3$
20	850	350	70	$116^2/_3$
25	1050	420	84	140
30	1225	490	98	$163^1/_3$
35	1400	560	112	$186^2/_3$
40	1575	630	126	210

b) bei Annahme eines steigenden Gehaltes ergeben sich, ausgehend von einem Anfangsgehalt von 1000 Mk. folgende Sätze für einen im Alter von 25 Jahren in die Versicherung eintretenden Privatangestellten:

Dauer der Zugehörigkeit zur Versicherung in vollen Jahren	Nach Ablauf der nebenbezeichneten Versicherungsjahre beträgt				
	das Jahreseinkommen Mk.	der Anspruch in Mk. auf			
		Invalidenpension	Witwengeld	Waisengeld für jede Waise	Waisengeld für jede Doppelwaise
1	2	3	4	5	6
10	1300	325,00	130,00	26,00	43,33
15	1450	483,00	193,33	38,67	64,45
20	1600	666,67	266,67	53,33	88,89
25	1750	875,00	350,00	70,00	116,67
30	1900	1008,33	443,00	88,67	147,78
35	2050	1366,67	546,00	109,33	182,22
40	2000	1650,00	660,00	132,00	220,00

Wenn der Verfasser der Denkschrift es aus eigenem Antriebe nicht unterläßt darauf hinzuweisen, daß die gewonnenen Ergebnisse mit Vorsicht aufzunehmen sind, weil man nicht annehmen darf, daß die Ergebnisse den Durchschnittsverhältnissen der wirtschaftlichen Lage der Privatangestellten im Reiche völlig entsprechen, so haben insbesondere die ermittelten Beitragskoeffizienten der Kritik mannigfache Handhaben geboten, um den Beweis zu versuchen, daß unter Berücksichtigung einer Reihe unbeachteter Momente, die Versicherung wesentlich billiger zu erreichen sei.

Die diesbezüglichen Kriterien fußen in der Hauptsache auf nachfolgenden Gesichtspunkten.

1. Es ist selbstverständlich und durfte infolgedessen nicht ungesagt bleiben, daß der Arbeitgeber die Prämie zur Hälfte mit aufzubringen hat.

2. Ist der Reichszuschuß von 50 Mk. nicht mit in Anschlag

gebracht, der schon jetzt allen Zwangs- und Freiwillig-Versicherten zusteht und den man ihnen in dem neuen Gesetze doch nicht wird entziehen wollen.

3. Ist für die Berechnung der Invaliditäts- und Sterblichkeitswahrscheinlichkeit die ältere Zimmermannsche Tabelle über das Nichtzugpersonal der Eisenbahnen zugrunde gelegt, während die neuere Riedelsche unbeachtet geblieben ist. Die Zahlen der letzteren sind für die Invaliditätswahrscheinlichkeit niedriger, für die Sterblichkeitswahrscheinlichkeit höher als die Zimmermannschen. Daraus ergibt sich, daß ohne Gefährdung der Versicherung auch niedrigere Prämien möglich wären.

4. Sind für die Kostenberechnung einer allgemeinen Reliktenversorgung auf Grund der starken Beteiligung der Verheirateten an der Statistik zuviel Fälle in Anrechnung gebracht worden. In der Denkschrift wird das ausdrücklich zugegeben, eine Korrektur aber mangels besonderer Sterblichkeitserfahrungen für den Stand der Privatangestellten für bedenklich erklärt.

5. Ist unbeachtet geblieben das Ausscheiden der Witwen aus dem Rentenbezuge infolge Wiederverheiratung.

6. Ist für die Vermögensanlagen nur ein Zinsfuß von 3 Pfg. angesetzt, während die privaten Versicherungsunternehmungen und die Landesversicherungsanstalten mit Sätzen von $3\frac{1}{2}$ bzw. $3\frac{1}{2}$ bis $4\frac{1}{2}$ % rechnen. Ferner wird der mit 20 % angenommene Zuschlag für Verwaltungskosten und Risiko als zu hoch angenommen bezeichnet, während die Höhe von anderer Seite als normal bewertet wird, da die Durchführung einer eigenen Sonderkasse für die Privatangestellten einen selbständigen Verwaltungsapparat notwendig machen würde, der eine entsprechende Absorption an toter Kraft bedingen müsse.

7. Von wesentlichstem Einfluß auf die Höhe des durchschnittlichen Beitages ist die Feststellung des durchschnittlichen Eintrittsalters der Versicherten, wie aus nachfolgender Tabelle hervorgeht:

Beitrittsalter	Beitrag
im 20. Jahre	Mk. 11,78 von 100 Mk. Gehalt
„ 25. „	„ 13,25 „ 100 „ „
„ 30. „	„ 14,28 „ 100 „ „
„ 35. „	„ 15,30 „ 100 „ „
„ 40. „	„ 16,25 „ 100 „ „

Die Denkschrift legt ihren Berechnungen ein Eintrittsalter von etwa 30½ Jahren zu Grunde. Eingehende kritische Untersuchungen (Bericht der Siebener-Kommission Seite 69) haben jedoch dahin geführt, daß man diesen Eintritt in die Versicherung in das 24. Lebensjahr zu legen berechtigt ist, wodurch nicht mehr ein Beitrag von 14,36 %, sondern nur genau 13 %, also 1,36 % weniger als in den Forderungen der Denkschrift in Rechnung zu setzen ist.

Inwieweit diese einzelnen Kriterien sich mit den tatsächlichen obwaltenden Faktoren decken, wird Gegenstand eingehender mathematischer Gegenberechnungen bilden müssen. Erst an Hand dieser einwandfreien Ergebnisse wird sich die Feststellung ermöglichen, inwieweit dieser Einfluß auf die Höhe der Prämie zur Geltung gelangt.[1] Immerhin steht zur Stunde bereits die Tatsache fest, daß die von der Denkschrift ermittelten Prämiensätze, selbst in ihrer relativen Bewertung, den bisherigen Programmsatz — Pensionsbezüge in annähernder Höhe, wie sie die öffentlichen Beamten kennen — zu Falle gebracht und neue Orientierung in dieser Richtung bedingt haben. Dieser Einsicht haben sich die Interessenten keineswegs verschlossen und die derzeitige Stellungnahme der Mehrzahl aller in Betracht Kommender hat sich im Rahmen der neugegebenen Verhältnisse vollzogen.

Die Tagung des „Hauptausschuß" in Frankfurt a. M. vom 16. November 1907, wohl die wichtigste, welche dieser Ausschuß seit seinem Bestehen abgehalten hat, war vorzugsweise berufen,

---

[1]) Siehe „Bericht der Siebener-Kommssion an den Haupt-Ausschuß", Seite 78.

der so gegebenen neuen Sachlage Rechnung zu tragen und die unbedingt notwendige Klärung in dieser Richtung herbeizuführen. Insbesondere standen die beiden Punkte, Organisationsform der Versicherung und Höhe der Beitragsleistung im Mittelpunkte der ganzen Beratungen.

Die Kontroverse „Ausbau des bestehenden IVG." oder Schaffung einer Sonderkasse ist in der Öffentlichkeit und in der einschlägigen Fachliteratur in solch ausgiebiger Weise zur Erörterung gelangt, daß eine kurze Skizzierung der Gedankengänge an dieser Stelle genügen dürfte. — Eine reine Sonderkasse für Privatangestellte, nach österreichischem Vorbilde, kommt zur Stunde nicht mehr in Frage, nachdem sich die Einsicht allenthalben Durchbruch verschafft, daß das österreichische Vorbild nicht auf deutsche Verhältnisse übertragen werden kann. Einer verwaltungstechnischen Einheit mit der bestehenden Invalidenversicherungsgesetzgebung reden alle Beteiligten schon aus Zweckmäßigkeitsgründen heraus das Wort und der HA. hat diese Anschauung zu seiner eigenen gemacht. Weniger einheitlich hebt sich auch zur Stunde noch die Auffassung ab, inwieweit der organische Zusammenhang mit dem bestehenden Gesetze zu wahren ist. Aus Mitteilungen, die offiziösen Quellen entstammen, ist zu entnehmen, daß die Regierung keineswegs beabsichtigt die $1\frac{1}{2}$ Millionen Angestellte, die heute unter das bestehende Gesetz fallen, herauszunehmen, weil die rechnerische Grundlage, auf welche sich das Gesetz aufbaut, dadurch in bedenklicher Weise beeinflußt würde. Daneben beabsichtigt, wie aus diesen Mitteilungen hervorgeht, die Regierung die Schaffung einer Sonderkasse mit Zwangsbeteiligung für die Privatangestellten mit einem Einkommen bis zu einer bestimmten Höhe. Nicht ersichtlich ist augenblicklich die Auffassung der Regierung, ob diese Kombination der gesetzlichen Versicherung mit einer Sonderklasse als Provisorium oder als Definitivum ins Auge gefaßt ist, daß sie also eine dauernde Verbindung von allgemeiner und ergänzender Sonderversicherung darstellt.

Immerhin wird durch die Schaffung einer Sonderversicherung in dem einen oder anderen Zusammenhange die Frage der Be=

griffsbestimmung „wer ist Privatangestellter“ akut, da in diesem Falle eine brauchbare Formulierung vorliegen muß, die sich mit dem Kreise der Interessenten dieser Versicherung deckt. Die bisherigen Formulierungen erfüllen diesen Zweck nicht, wenn sie auch durchaus brauchbare Grundlagen geliefert haben, die aber erst durch die Praxis ihre entsprechende Ergänzung finden können. — Die Schwierigkeit einer befriedigenden Abgrenzung des Begriffes „Angestellter“ und „Arbeiter“ resultiert aus der Tatsache, daß insbesondere bei der sog. „unteren“ Schicht der Angestellten fortgesetzt ein Aufsteigen von Arbeitern in den Kreis der Angestellten und ein Sinken von dem letzteren zu dem ersteren stattfindet. Dieser Berufswechsel beschränkt sich nicht etwa nur, wie vielfach angenommen wird, auf die Berufsschicht der Werkmeister, sondern zieht auch eine Reihe anderer Gruppen in Mitleidenschaft. Die derzeitige Rechtsprechung hat hier keineswegs klärend gewirkt, vielmehr die Grenzen des Begriffes noch stärker verwischt. Es liegen Erkenntnisse vor, welche einem Flaschenbierhändler und einem Fleischer, die den Verkauf in eigener Regie betreiben, die Eigenschaft des Handlungsgehilfen zuerkennen,[1]) während beispielsweise ein Stenotypist als Gewerbegehilfe angesehen wird. Die Schwierigkeiten, welche mit dieser Abgrenzung verknüpft sind, treten augenblicklich in typischer Weise in die Erscheinung, wo die österreichische Regierung dazu übergeht, die Durchführungsverordnung für das am 1. Januar 1909 in Kraft tretende Pensionsgesetz zu erlassen. Als Angestellte gelten nach diesem Gesetze alle Angestellten mit Beamtencharakter, sowie überhaupt alle jene Personen, die ausschließlich oder doch vorwiegend geistige Dienstleistungen zu verrichten haben. Im Zweifelsfalle hat die politische Bezirksbehörde, in deren Sprengel der Dienstort des Bediensteten gelegen ist zu

---

[1]) So sind z. B. die zahlreichen Buchhalterinnen, Kassiererinnen, Korrespondentinnen in Patentbureaus, Inkassobureaus, Vereinen keine Handlungsgehilfinnen, sondern Gewerbegehilfinnen, außer wenn die Firma im Handelsregister eingetragen und dadurch eine kaufmännische geworden ist.

entscheiden; — der Entwurf der Durchführungsordnung besagt:[1] „Unter der Voraussetzung des erforderlichen Alters, der Höhe und Art der Entlohnung (bei einem und demselben Dienstgeber mindestens 600 Kronen jährlich) gilt der Angestellte nur dann als versicherungspflichtig, sofern ihm der Beamtencharakter zukommt, oder wenn er ohne einen solchen ausschließlich oder doch vorwiegend geistige Dienstleistungen zu verrichten hat. Der Beamtencharakter wird dann anzunehmen sein, wenn mit der betreffenden Anstellung die dauernde Erfüllung gewisser, mit der Ausübung der Berufstätigkeit verbundene Pflichten mit ausschließlich oder vorwiegend geistiger Betätigung gegen festen Gehalt übernommen wird und die Arbeitsleistung qualitativ, aber nicht quantitativ begrenzt ist. Als fester Gehalt kann die Zuwendung nicht verpflichteter Zahlungen (Remunerationen) von Vergütungen von Fall zu Fall oder nur vorübergehender Erhöhungen der Bezüge bei gleichbleibendem Wirkungskreise des Angestellten, nicht angesehen werden. Die Verwendung zu ausschließlich oder doch vorwiegend geistigen Dienstleistungen wird, sofern sie nicht notorisch oder tatsächlich ist, dann anzunehmen sein, wenn zum Antritt der betreffenden Stellung nach der allgemeinen Ubung oder der besonderen Vorschrift des Dienstgebers eine entsprechende Vorbildung erforderlich ist. Ohne solches Erfordernis wird auch die Tatsache der vorhandenen Bildung genügen; es sei denn, daß die Verwendung des betreffenden Angestellten, den Fall einer Übergangsbeschäftigung ausgenommen, erwiesenermaßen eine ausschließlich oder vorwiegend geistige Dienstleistung nicht beinhaltet. Als Mindestmaß der Vorbildung gilt die Absolvierung eines Untergymnasiums, einer Unterrealschule oder einer diesen gleichgestellten Mittelschule, einer Handelsschule mit Öffentlichkeitsrecht, Gewerbeschule usw." — Der Auffassung, ob die deutschen Privatangestellten sich mit dieser österreichischen Auslegung des Begriffes

[1] Die Pensionsversicherung der Privatbeamten in Österreich, auf Grund des Gesetzes vom 16. Dezember 1906 im Zusammenhang mit der Vollzugsvorschrift vom 22. Februar 1908 dargestellt von Dr. jur. Blank, Prag.

„Privatangestellter“ abfinden würden, dürfen starke Zweifel entgegengestellt werden.

Tatsache ist es, daß sich die Beteiligten in der erwähnten Ausschußsitzung mit einer starken Mehrheit 510 500 gegen 146 000 Stimmen zugunsten der Schaffung einer Sonderkasse ausgesprochen haben. Die Mehrheitsziffer bedingt allerdings insofern eine relative Bewertung, als einzelne Gruppen in dem Stimmenverhältnis doppelt aufgezählt erscheinen, bei einzelnen Verbänden mit paritätischer Grundlage auch die Arbeitgeberstimmen in Anrechnung gebracht sind. Selbst unter Berücksichtigung dieses Umstandes bleibt das Mehrheitsverhältnis immerhin noch ein solches, daß eine zahlenmäßige Überlegenheit in weitestem Umfange in die Erscheinung tritt.

Grundlegend für diese Entscheidung war der Mehrheitspartei die Erwägung folgender Gesichtspunkte: Wird es möglich sein, den materiellen Inhalt der Programmforderungen, insbesondere folgender Punkte, im Rahmen des bestehenden Gesetzes, der praktischen Verwirklichung entgegenzuführen? — Festlegung der Berufsinvalidität, Wahrung eines entsprechenden Einflusses auf Verwaltung und Rechtsprechung, Festsetzung einer Altersgrenze von 65 Jahren, Erreichung eines befriedigenden Ausmaßes von Witwen- und Waisen-Renten.

Wie bereits im I. Teile dieser Arbeit ausgeführt wurde, gehen die Auffassungen Sachverständiger dahin, daß § 5 des JVG. tatsächlich bereits einen differenzierten Invaliditätsbegriff, eine weitgehende Berufsinvalidität zugunsten der geistigen Arbeiter enthält, wenn auch die Verbesserungsbedürftigkeit der Formulierung zugegeben wird. — Entgegen der Stellungnahme, wie sie der Staatssekretär Graf von Posadowsky in der Reichstagsitzung vom 20. März 1906 zur Geltung brachte, geht die Auffassung dieser Sachverständigen dahin, daß eine Formulierung des Begriffes möglich sei, die den Wünschen der Angestellten gerecht zu werden vermag, ohne mit einer finanziellen Überlastung der Versicherungsträger verbunden zu sein, welche die Leistungsfähigkeit dieser Institute bedrohen könnte. — Daß Verwaltung und Rechtsprechung

im Rahmen des bestehenden Gesetzes einem tatsächlichen Einflusse der versicherten Angestellten nach keiner Richtung hin unterliegen, ist eine Feststellung, die keiner besonderen Erörterung bedarf, die im übrigen auch auf die anderen Versichertengruppen zutrifft. — Unkenntnis der einschlägigen Gesetzesmaterie muß als Grund dieser Tatsache bemerkt werden. Durch Aufbau höherer Lohnklassen auf die bestehende Versicherung, die mit höheren prozentischen Beiträgen zu organisieren wären, etwa bis zu 10 %, im Gegensatz zu dem Beitrag von 1/2 bis 1 %, wie solcher für die obersten Lohnklassen zurzeit verlangt wird, soll nun die Möglichkeit geschaffen werden, entsprechende Leistungen zu erzielen, und den Angestellten andererseits auf Grund eines Wahlverfahrens nach Lohnklassen den verlangten Einfluß auf Geschäftsführung und Rechtsprechung zu sichern — Eine Berücksichtigung der Angestellten mit niederen Einkommen wäre dann in der Art und Weise zu erreichen, daß diese ähnlich, wie dies auf Grund des JVG. bereits ermöglicht ist, ohne Rücksicht auf das Gehalt in eine höhere Lohnklasse eingereiht würden.

Die einheitliche Herabsetzung der gesetzlichen Altersgrenze, ist eine Frage, die nach der grundsätzlichen Seite hin nicht mehr auf Schwierigkeiten stößt, sondern durch finanzpolitische Erwägungen bedingt ist.

Die Möglichkeit einer differenzierten Behandlung von Arbeiter und Angestellten im gegebenen Rahmen des bestehenden Gesetzes muß a priori von der Hand gewiesen werden. Daß im Reichstage eine Mehrheit für die Forderung vorhanden ist, darf als feststehende Tatsache hingenommen werden. Eine Belastung der Reichsfinanzen muß keineswegs notgedrungen mit der Einführung verbunden sein, da die fortschreitende Erkenntnis von dem Segen der bestehenden Gesetzgebung bereits dahin geführt hat, daß von seiten der direkt Beteiligten bei einer entsprechenden Erhöhung der Beiträge gegen ein Ausmaß an Leistungen, kein ernstlicher Widerstand zu erwarten sein wird.

Die Inanspruchnahme des Witwen- und Waisenfonds aus Zollerträgen (clausula Trimborn) für die Angestellten hat der

Hauptausschuß in seiner Sitzung in Frankfurt am 16. November 1907 abgelehnt und damit zum Ausdrucke gebracht, daß ihm eine Regelung der Hinterbliebenenversicherung im Rahmen des JVG. vollkommen undiskutierbar erscheint. — Daß diese Fürsorge faktisch durchführbar, ergibt sich aus den bereits bestehenden Institutionen, wie sie durch die Seeberufsgenossenschaft und die Knappschaftskassen gegeben sind, die bei verhältnismäßig geringen Leistungen immerhin ein Äquivalent gewähren, das als beachtenswert gelten darf. — Eine endgültige Urteilsbildung über diesen Punkt wird sich u. E. erst dann ermöglichen, wenn über die grundsätzliche Seite der Frage von seiten der Regierung Klarheit dahin geschaffen ist, ob sie gesonnen ist, dem Verlangen der Beteiligten nach einer „standeswürdigen" Versorgung Folge zu leisten, oder ob sie sich darauf beschränken wird, den Zwang für Angestellte und Arbeitgeber nur insoweit auszusprechen, als der notdürftige Unterhalt (Existenzminimum) es verlangt, und dies durch Erwägungen des Allgemeinwohles bedingt ist. — Beide Thesen haben bis zur Stunde ihre Verfechter gefunden. Die offizielle Richtung innerhalb der Bewegung dürfte sich in ihrer größten Mehrheit mit der Auffassung identifizieren, „daß man in erster Linie eine ausreichende Versicherung schaffen, wobei ihre Billigkeit erst in zweiter Linie berücksichtigt werden soll." Inwieweit der Gesetzgeber diese Opferwilligkeit mit vorhandenen rechtlich-philosophischen Anschauungen in Einklang bringen wird, ist eine Frage, deren Entscheidung bei der Reichsregierung liegt, die sich in diesem Punkte bis heute zu keiner grundsätzlichen Meinungsäußerung bereitgefunden hat. Die Bereitwilligkeit, Beiträge auf der Basis von durchschnittlich 10 % des jeweiligen Gehaltes aufzubringen (Leitsatz 17) unter gleichmäßiger Verteilung der Lasten auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter entsprechender Abstufung der Beiträge nach unten und oben, ist nicht einmütig zum Ausdrucke gelangt. Auch nach der versicherungstechnischen Seite ist dieser Programmpunkt Gegenstand der Kritik geworden. So wird darauf hingewiesen, daß eine Durchschnittsprämie, trotz der großen

5*

Vorzüge, die in ihrer leichten und einfachen Handhabung liegen, angesichts der verschiedenen Risikenklassen, aus denen sich die einzelnen Gruppen zusammensetzen, nicht angängig erscheint. Eine weitere Beanstandung, wie diese insbesondere von den weiblichen Angestellten ins Feld geführt wird, gipfelt in der Feststellung, daß für diese Angestellten infolge Fortfalles der Hinterbliebenenversicherung versicherungstechnisch statt der in Leitsatz 17 festgesetzten 10 % des Diensteinkommens nur 6 % erforderlich sind. Aus diesem Grunde wird die Normierung einer Durchschnittsprämie ohne Berücksichtigung der Geschlechter (Leitsätze 3 und 17) als eine Ungerechtigkeit bezeichnet.[1]) — Die Opposition, welche gegen die einheitliche Normierung der Beitragslasten, besonders von seiten der sog. „unteren" Schicht, insceniert worden ist, hat ihren Grund nicht zum mindesten in der Befürchtung, daß eine Abwälzung der gesamten Lasten auf den Arbeitnehmer in der Praxis zur Anwendung gelangen könnte, eine Maßregel, der von seiten der Betroffenen kein wirksamer Widerstand entgegengesetzt werden könnte. Eine solche Tatsache konnte in Leipzig bereits festgestellt werden, wo die Eingabe der organisierten Buchhandlungsgehilfen um Teuerungszulage, mit Hinsweis auf die zu erwartende staatliche Pensionsversicherung Ablehnung fand. Die Strömung, welche sich gegen den festen Normalbeitrag von 10 % des Einkommens richtet, hat nun zu der Erwägung geführt, ob durch eine entsprechende Berücksichtigung der geringeren Einkommen, nicht ein Modus geschafft werden kann, der der Zustimmung aller Beteiligten sicher wäre. Dieser Vorschlag ist von den verschiedenen Seiten als äußerst diskutierbar bezeichnet worden und wird sich nach Vorlage eines vergleichenden Zahlenmateriales von seiten der Regierung über seine Brauchbarkeit ein endgültiges Urteil abgeben lassen.

Über die Stellungnahme der Regierung den sog. „Ersatz=

---

[1]) Dr. Dilloo, Die Vorschläge des Hauptausschusses. Concordia. Berlin 1908.

instituten" [1]) gegenüber, ist eine autoritative Meinungsäußerung bis zur Stunde nicht erfolgt. Es liegen Andeutungen vor, daß die Regierung entgegen dem Standpunkte des Hauptausschusses, diesen Instituten die Anerkennung und grundsätzliche Berechtigung nicht versagen wird. Ob allerdings in diesem Falle ein gleich weitgehendes Entgegenkommen zu erwarten ist, wie es die österreichische Gesetzgebung diesen „Ersatzinstituten" und „Ersatzverträgen" gegenüber bewiesen hat, muß bezweifelt werden, kann auch im Interesse der gesamten Versicherung nicht gewünscht werden.

[1]) Fritz Schmelzer, Die Anerkennung privater Versicherungsanstalten als Ersatzinstitute für eine staatliche Pensionskasse der Privatbeamten. Magdeburg 1908.

Anhang.

Am 28. Februar 1908 waren fünf Jahre verflossen, seitdem im Reichsamt des Innern die erste unverbindliche Aussprache über die Frage der Pensions- und Hinterbliebenenversicherung der Privatbeamten stattgefunden hat. Eine Würdigung der in diesem Zwischenraum liegenden Entwicklungsgänge sowie des derzeitigen Standes der Angelegenheit, den sich die denkbar günstigste Zukunftsperspektive eröffnet, führt ohne weiteres dahin, daß man dieser Bewegung eine Werbekraft zuerkennen muß, wie sie in der Geschichte unserer sozialen Entwicklungsgänge der letzten Dezennien kaum für andere gleichlaufende Bestrebungen nachweisbar sein dürfte. In verhältnismäßig kurzem Zeitraume wurden die verschiedenen Etappen der Propaganda zurückgelegt, die grundsätzliche Sanktionierung der Forderung durchgesetzt, Regierung und Parlament für die Bestrebungen gewonnen. Aus den Erklärungen des Staatssekretärs von Bethmann-Hollweg in der Reichstagssitzung vom 4. März geht hervor, daß bereits in den nächsten Monaten die in Aussicht gestellte Ergänzungsdenkschrift der Öffentlichkeit unterbreitet wird. Diese Veröffentlichung dürfte den Beanstandungen die sich an den Inhalt der ersten Denkschrift knüpfen, in entsprechender Weise Rechnung tragen, andererseits das nötige Zahlenmaterial erbringen, das einen Vergleich zwischen dem von der Regierung Vorgeschlagenen und dem von verschiedenen Angestelltengruppen Erstrebten möglich macht. — Nach

Beschaffung dieses Materials wird der Zeitpunkt gekommen sein, die gesamten Bestrebungen in die Wege der endgültigen praktischen Durchführung zu bringen. — Dankbar anzuerkennen ist es, daß der Staatssekretär des Innern heute bereits seine Bereitwilligkeit in Aussicht gestellt hat, die Frage in engster Fühlungnahme mit den interessierten Kreisen zu fördern und nach der Lage der Dinge eine interparlamentarische Kommission zu diesem Zwecke zusammenzurufen. Eine solche Kommission, die sich aus den verschiedenen interessierten Gruppen rekrutieren müßte und aus Vertretern zusammengesetzt wäre, die sich eines allgemeinen Vertrauens erfreuen, wäre am besten in der Lage ruhig, sachlich und ohne Parteirücksichten die Frage zu erörtern, alles Material zu prüfen, das Erreichbare vom Unerreichbaren zu sondern und einen Weg zu finden, der den berechtigten Wünschen aller Interessenten und auch dem Wohle der Gesamtheit Rechnung trägt.

In ganz besonderem Maße beachtenswert und im Interesse einer möglichst glatten parlamentarischen Durchführung gelegen, erscheint uns ein diesbezüglicher Vorschlag, den der Reichstagsabgeordnete Dr. H. Potthoff in der „Werkmeisterzeitung" (Nr. 9 1908) der Öffentlichkeit unterbreitet:

„Vielleicht empfiehlt es sich aber, schon vorher einen vorbereitenden Schritt zu tun und vor der endgültigen Fertigstellung und Veröffentlichung der Regierungsgrundsätze eine Besprechung der Referenten mit Angehörigen der Reichstagsfraktionen herbeizuführen. Derartige Besprechungen haben im kleinsten Kreise schon früher stattgefunden. Sie haben die Angelegenheit sicher gefördert und dazu beigetragen,daß allerseits die Pensionsfrage aus dem Bereiche des Parteistreites ausgeschieden wurde. Wenn jetzt in etwas weiterem Kreise, in dem auch ein Wortführer der Arbeitergewerkschaften nicht fehlen dürfte, eine gründliche Beratung des Regierungsplanes stattfände, so würde diese zwei wichtige Ergebnisse haben können. Sie könnte erreichen, daß von vornherein eine Übereinstimmung des gesamten Reichstags mit den Vorschlägen der Regierungen bestände, ein erheblicher Meinungsstreit im

Parlamente nicht stattfände. Wenn aber ein solcher Vorschlag von allen bewährten und bekannten Führern der Bewegung im Parlamente empfohlen würde, so würde auch die Beurteilung bei den Angestellten selbst von vornherein eine günstige sein. Eine volle Erfüllung ihrer Wünsche wird wahrscheinlich keine Partei unter den Interessenten finden. Das von mir vorgeschlagene Verfahren könnte aber viel Meinungsstreit beseitigen. Und das ist sehr zu wünschen, weil die Pensionsfrage nicht das einzige gemeinsame Interesse der Privatangestellten aller Berufe ist, sondern weil man hoffen muß, daß die durch die Versicherung angeregte gemeinsame Standesbewegung fortdauern und aus dem „Hauptausschuß", der ja jetzt glücklich fast die Gesamtheit der Angestelltenverbände umfaßt, ein dauerndes Kartell, ein „Bund der deutschen Privatbeamtenvereine" erwachsen wird!"

Leitsätze der Mehrheit.

1. Es ist durch Reichsgesetz eine besondere Alters- und Invalidenzwangsversicherung mit Witwen- und Waisenversorgung für die Privatangestellten zu schaffen. Den Privatangestellten sind die Ladenangestellten zuzurechnen.
2. Die Versicherung wird in Angliederung an die Arbeiterversicherung geschaffen.
3. Der Versicherungspflicht unterstehen alle Privatangestellten ohne Unterschied des Geschlechts und Gehalts. Die Versicherungspflicht beginnt mit der Vollendung des 16. Lebensjahres.
4. Als Privatangestellte im Sinne des Gesetzes gelten Personen, welche gegen Gehalt im Privatdienst oder bei staatlichen, kommunalen oder kirchlichen Behörden in noch nicht mit Pensionsberechtigung ausgestatteten Stellen beschäftigt sind, soweit sie nicht als gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Fabrikarbeiter u. s. f.), als Tagelöhner und Handarbeiter oder als Gesinde Dienste verrichten.
5. Vom Zwange in der allgemeinen Staatsversicherung befreit die Zugehörigkeit zu privaten Versicherungseinrichtungen nur, wenn es sich um Kassen handelt, die von öffentlichen Körperschaften (Staat, Gemeinde und dgl.) eigerichtet sind, und die den Versicherten mindestens die gleichen Rechte und Ansprüche gewähren wie die staatliche Einrichtung. (Gemäß § 8 des JVG.)
6. Personen, die erst nach Vollendung des 50. Lebensjahres eine die Versicherungspflicht begründende Anstellung erhalten, unterliegen nicht der Versicherungspflicht.
7. Allen Versicherten, die aus einem die Versicherungspflicht begründenden Dienstverhältnis austreten, ist die freiwillige Weiterversicherung zu gestatten.
8. Folgende Personen sind befugt, freiwillig in die Versicherung einzutreten, solange sie das 40. Lebensjahr nicht vollendet haben:
   a) kaufmännische Agenten, Kommissionäre, Bücherrevisoren und nicht fest angestellte Buchhalter;

b) Lehrer, welche, ohne fest angestellt zu sein, wissenschaftlichen oder künstlerischen Unterricht erteilen; Musiklehrer, Sprachlehrer, Repetitoren, Lehrer in gewerblichen und technischen Fertigkeiten und anderen Unterweisungen;

c) Privatgelehrte, Schriftsteller, Korrektoren, Personen, welche freie Künste ausüben (Schauspieler, Pianisten usw.), ohne sich in fester Stellung zu befinden.

9. Die Versicherten haben das Recht, sich durch Zuzahlung in einer höheren Gehaltsklasse zu versichern.

10. Die Leistungen der Versicherung sind (außer dem Heilverfahren): Invalidenrente, Altersrente, Witwenrente, Erziehungsbeiträge für Waisen. Der Betrag der Renten und der Beiträge wird für jede Gehaltsklasse einheitlich festgesetzt.

11. Bei der Gewährung des Reichszuschusses sind die Privatangestellten ebenso wie die übrigen Versicherten zu behandeln.

12. Die Invalidenrente soll nach 40 Beitragsjahren zwei Drittel (66 ²/₃ %) des versicherten Durchschnittseinkommens betragen. Die Altersrente, die frühestens mit der Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Rücksicht auf die Erwerbsfähigkeit eintritt, soll gleich der Invalidenrente sein. Die Witwenrente beträgt 40 % der Invalidenrente, die Waisenrente beträgt für einfache Waisen ein Fünftel und für Doppelwaisen ein Drittel der Witwenrente. Anspruch auf Waisenrente hat bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres jedes Kind eines verstorbenen Versicherten, jedoch dürfen die Witwen- und Waisenrenten zusammen die Invalidenrente nicht übersteigen.

13. Die Wartezeit für den Bezug der Invalidenrente beträgt 4, diejenige für den Bezug der Altersrente beträgt 24 Beitragsjahre.

14. Die Weiterversicherung der Stellenlosen, die Krankenfürsorge und die Heilbehandlung regelt sich gemäß den Bestimmungen des Invalidenversicherungsgesetzes.

15. Als erwerbsunfähig (invalid) ist derjenige anzusehen, der infolge eines körperlichen oder geistigen Gebrechens nicht mehr imstande ist, in seinem bisherigen oder in einem verwandten Berufe eine Erwerbstätigkeit auszuüben, mit der er noch mindestens sein versichertes Durchschnittsarbeitseinkommen verdient, und die ihm unter voller Berücksichtigung seiner in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Invalidität von ihm bekleideten sozialen und wirtschaftlichen Stellung zugemutet werden kann. Der Invalidenrentenempfänger muß sich, wenn er eine seinen Arbeitskräften und seiner Berufstätigkeit entsprechende Beschäftigung findet, den Betrag von seinem Verdienst auf die Rente

anrechnen lassen, der zusammen mit der Rente sein versichertes Durchschnittsarbeitseinkommen übersteigt.

16. Die Beiträge sollen je zur Hälfte von den Arbeitgebern und Angestellten getragen werden.

17. Der Beitrag soll auf der Basis von durchschnittlich 10 % des jeweiligen Gehaltes bemessen werden. Entsprechend der Leistungsfähigkeit der verschiedenen Einkommenschichten der Versicherten wird in den verschiedenen Beitragsklassen ausgleichend für die höheren und niederen Klassen eine Abstufung der Beiträge nach oben und unten gewünscht.

18. Die Gehaltsklassen werden wie folgt festgesetzt:

Klasse	1	für	Einkommen			bis	550	Mk.
„	2	„	„	über	550	„	850	„
„	3	„	„	„	850	„	1150	„
„	4	„	„	„	1150	„	1500	„
„	5	„	„	„	1500	„	1800	„
„	6	„	„	„	1800	„	2400	„
„	7	„	„	„	2400	„	3000	„
„	8	„	„	„	3000	„	4000	„
„	9	„	„	„	4000	„	5000	„
„	10	„	„	„	5000 Mk.			

19. Eine Rückvergütung von Beiträgen bei Verheiratung weiblicher Angestellter findet nicht statt. Die Beiträge der weiblichen Versicherten sind für deren Witwenversorgung mit nutzbar zu machen.

20. Stirbt ein lediger Versicherter, ohne in den Genuß einer Rente getreten zu sein, so finden für die Hinterbliebenen die Bestimmungen der §§ 16 bis 21 des Gesetzes vom 30. Juni 1900 (Gewerbeunfallversicherungsgesetz) sinngemäße Anwendung.

21. Den Versicherten ist ein größerer Einfluß auf die Verwaltung und Rechtsprechung als im jetzigen Invalidengesetze zu gewähren.

22. Es sind Übergangsvorschriften vorzusehen, die
    a) allen Angestellten den Eintritt in die Versicherung ermöglichen;
    b) die Interessen derjenigen wahren, die durch eine private Versicherung den Zweck des Gesetzes bereits erfüllt haben.

    (Gemäß den Übergangsvorschriften, die in den Gesetzen vom 22. Juni 1889 und vom 13. Juli 1899 getroffen worden sind.)

23. Es ist durch Reichsgesetz der Unfall- und Krankenversicherungszwang auf alle Privatangestellten auszudehnen.

24. Ein Antrag: die für eine Witwen- und Waisenversicherung bereitgestellten Reichsmittel sind den Angestellten in demselben Maße wie den Arbeitern nutzbar zu machen, wurde abgelehnt.

Abänderungsvorschläge der Minderheit.

1. Den Leitsatz zu streichen. (Potthoff.)
2. Den Leitsatz zu streichen. (Potthoff.)
3. Der Versicherungspflicht unterstehen ohne Unterschied des Geschlechts alle Privatangestellten, deren Jahreseinkommen 5000 Mk. nicht übersteigt. Die Versicherungspflicht beginnt mit der Vollendung des 16. Lebensjahres.

4.—11.

12. Satz 1. Die Invalidenrente soll nach 40 Beitragsjahren möglichst $^2/_3$ des versicherten Durchschnittseinkommens betragen. (Potthoff.) Die Rente soll nach 40 Beitragsjahren mindestens 50% des versicherungspflichtigen Durchschnittseinkommens betragen. Die Renten werden aus den geleisteten Beiträgen berechnet. (Jordan.)

12, Satz 2. Die Altersrente tritt nach Vollendung des 65. Lebensjahres ein und beträgt $^1/_3$ des durchschnittlich versicherten Einkommens. (Potthoff.)

12, Satz 3 und 4; 13, 14.

15. Anspruch auf Invalidenrente hat, wer nicht mehr imstande ist, durch eine seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, die ihm unter billiger Berücksichtigung seiner Ausbildung seines bisherigen Berufes und seiner sozialen Stellung zugemutet werden kann, ein Drittel desjenigen zu erwerben, was körperlich und geistig gesunde Menschen derselben Art mit ähnlicher Ausbildung und gleicher sozialer Stellung in derselben Gegend durch Arbeit zu verdienen pflegen, zum mindesten aber den Betrag, der ihm auf Grund seiner Beiträge als Invalidenrente zustehen würde.

16.

17. Die Beiträge sollen in der oberen Klasse bis zu 10% des Jahresarbeitsverdienstes gehen, während in den Klassen bis zu 1500 Mk. eine niedrigere Bemessung entsprechend der Leistungsfähigkeit der Versicherten notwendig erscheint. (Potthoff.)

Die Beiträge werden in Prozenten des jeweiligen Gehaltes für die einzelnen Gehaltsklassen wie folgt festgesetzt:
Klasse 1—4, für Einkommen bis 1500 Mk., 6 % (50 % Rente),
Klasse 5—7, für Einkommen von 1500—3000 Mk., 7 % (58 1/3 % Rente),
Klasse 8, für Einkommen von 3000—5000 Mk. (zu berechnen von höchstens 4000 Mk.), 8 % (66 2/3 % Rente).

Die für die Berechnung maßgebende versicherungspflichtige Gehaltsklasse wird im Höchstbetrage mit 4000 Mk. festgesetzt. (Jordan.)

18. Die höchste Klasse ist die 8. Klasse. (Einkommen 3000—5000 Mk.) (Jordan.)

19.—23.

24. Die für die Witwen- und Waisenversicherung bereitgestellten Reichsmittel sind den Angestellten in demselben Maße wie den Arbeitern nutzbar zu machen.

Die Unfallversicherung der Privatangestellten.

Von C. Eichler.

I. Zur Geschichte der Unfallversicherungsgesetze.

Bis ins 14. Jahrhundert lassen sich die ersten Anfänge einer Unfallfürsorge für Arbeiter und Angestellte verfolgen. Es war der Bergbau, wo den Steigern und Arbeitern Kranken- und Unfallunterstützungen, teilweise infolge behördlicher Anordnungen, gezahlt wurden. Später wurden bei eintretender Erwerbsunfähigkeit sogar dauernde Unterstützungen vorgesehen. So in der kurkölnischen Bergordnung vom Jahre 1669 und in der Eisleben-Mansfeldischen Bergordnung vom Jahre 1673. Aber erst das preußische Berggesetz vom Jahre 1854 sah die Gewährung einer Invaliden-, Witwen- und Erziehungsrente für die Waisen vor.

Auch den Norddeutschen Bund beschäftigte die Arbeiterfürsorge. Verlangte doch 1869 Stumm Fabrikkassen, denen auch die unteren Fabrikbeamten beitreten und die lebenslängliche Invalidenrente, Witwen- und Waisenrenten zahlen sollten. Aber erst am 8. März 1881 ging dem Reichstage ein Gesetzentwurf zu, der bestimmte Grundsätze für die Versorgung der Unfallinvaliden enthält. Wohl in erster Linie verdanken wir diesen Entwurf den Mängeln des Haftpflichtgesetzes, das eine Fülle von Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern heraufbeschworen hatte. Aber auch der Wunsch, die „gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie durch positive, auf die Verbesserung der Lage der Arbeiter abzielende Maßnahmen zu bekämpfen", hat, wie die

Begründung zu dem ersten Gesetzentwurfe erkennen läßt, dabei mitgewirkt.

Ein zweiter Entwurf folgte 1882. Er wurde wie der erste eingehend in den Sitzungen des preußischen Volkswirtschaftsrates durchgesprochen. Das ist deshalb besonders hervorzuheben, weil neben Baare und Stumm ein Webmeister, zwei Schlossermeister, ein Meister der keramischen Branche, ein Fabrikmeister, ein Bautischlermeister und vier Arbeiter dem Volkswirtschaftsrate angehörten, der bekanntlich eine, der Vergangenheit angehörende Bismarcksche Schöpfung war. Kaufmännische Angestellte waren darin nicht vertreten. Aber erst der dritte Entwurf, der dem Reichstage 1884 vorgelegt wurde, fand die Zustimmung des Bundesrates. Dem folgte 1885 ein Entwurf über die Unfallversicherung der in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Personen, der 1886 Gesetz wurde, dann 1887 das Seeunfallversicherungsgesetz, das am 1. Januar 1888 in Kraft trat und schließlich das Bauunfallversicherungsgesetz, das 1887 dem Reichstage vorgelegt wurde und gleichzeitig mit dem Seeunfallversicherungsgesetz in Kraft trat. Aber die praktischen Erfahrungen forderten eine Änderung und Ergänzung dieser Gesetze. Ein Entwurf wurde bereits 1896 dem Reichstage vorgelegt, dem am 3. Januar 1900 ein weiterer folgte. Dieser fand die Zustimmung des Reichstages. Am 1. Oktober 1900 traten das Hauptgesetz und die vier Unfallversicherungsgesetze im vollen Umfange in Kraft, am 1. Januar 1902 auch für die Betriebszweige, die der Versicherung neu unterstellt waren.

II. Der Umfang der Versicherung und der Entschädigung.

Das *Gewerbeunfallversicherungsgesetz* versichert gegen Betriebsunfälle:

I. Alle Arbeiter und *Betriebsbeamte*, letztere sofern ihr Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt 3000 Mk. nicht übersteigt, wenn sie beschäftigt sind:

1. in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten, Steinbrüchen, Gräbereien (Gruben), auf Werften und Bauhöfen, sowie in Fabriken, gewerblichen Brauereien und Hüttenwerken;
2. in Gewerbebetrieben, welche sich auf die Ausführung von Maurer-, Zimmer-, Dachdecker- oder sonstigen durch Beschluß des Bundesrates für versicherungspflichtig erklärten Bauarbeiten oder von Steinhauer-, Schlosser-, Schmiede- oder Brunnenarbeiten erstrecken, sowie im Schornsteinfeger-, Fensterputzer- und Fleischergewerbe;
3. im gesamten Betriebe der Post-, Telegraphen- und Eisenbahnverwaltungen, sowie in Betrieben der Marine- und Heeresverwaltungen, und zwar einschließlich der Bauten, welche von diesen Verwaltungen für eigene Rechnung ausgeführt werden;
4. im gewerbsmäßigen Fuhrwerks-, Binnenschiffahrts-, Flößerei-, Prahm- und Fährbetriebe, im Gewerbebetriebe des Schiffziehens (Treidelei) sowie im Baggereibetriebe;
5. im gewerbsmäßigen Speditions-, Speicher-, Lagerei- und Kellereibetriebe;
6. im Gewerbebetriebe der Güterpacker, Güterlader, Schaffer, Bracker, Wäger, Messer, Schauer und Stauer;
7. in Lagerungs-, Holzfällungs- oder der Beförderung von Personen oder Gütern dienenden Betrieben, wenn sie mit einem Handelsgewerbe, dessen Inhaber im Handelsregister eingetragen steht, verbunden sind.

Das Bauunfallversicherungsgesetz:

1. Arbeiter, welche bei der Ausführung von Bauarbeiten beschäftigt und nicht auf Grund des GUVG. oder des UVG. für L.- u. F. gegen Unfall versichert sind.

2. Betriebsbeamte und die ihnen im Sinne dieses Gesetzes gleichgestellten Werkmeister und Techniker, sofern ihr Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt 3000 Mk. nicht übersteigt.

Das Seeunfallversicherungsgesetz alle Personen,

welche auf deutschen Seefahrzeugen als Schiffer, Personen der Schiffsmannschaft, Maschinisten, Aufwärter oder in anderer Eigenschaft zur Schiffsbesatzung gehören (Seeleute), Schiffer jedoch nur, sofern sie Lohn oder Gehalt beziehen, ferner Personen, die auf deutschen Seefahrzeugen in inländischen Häfen oder schwimmenden Docks, beim Lotsendienst, bei der Rettung, Bergung, Bewachung usw. tätig sind.

Das land- und forstwirtschaftliche Unfallversicherungsgesetz alle in land- oder forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Betriebsbeamten, letztere sofern ihr Jahresarbeitsverdienst an Gehalt oder Lohn 3000 Mk. nicht übersteigt.

Als Entschädigung werden bei Betriebsunfällen im wesentlichen gewährt:

1. Ärztliche Behandlung, Arznei, Heilmittel, Krücken usw.
2. Eine Unfallrente. Sie beträgt bei voller Erwerbsunfähigkeit $66^2/_3$ des Jahresdurchschnittsverdienstes, wobei der 1500 Mk. übersteigende Betrag nur mit $^1/_3$ in Anrechnung kommt. Bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit wird diese Rente entsprechend abgestuft. Bei Hilflosigkeit oder bei Arbeitslosigkeit infolge des Unfalles ist eine Erhöhung der Rente bis zu 100 % des Jahresarbeitsverdienstes, bzw. bis zur Vollrente zulässig.
3. Stirbt der Verletzte infolge des Unfalles, dann wird der 15. Teil des Jahresarbeitsverdienstes, mindestens aber 50 Mk. als Sterbegeld gezahlt. Witwen und Kinder bis zum zurückgelegten fünfzehnten Lebensjahre erhalten eine Rente von je 20 %, die aber insgesamt 60 % des Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen darf. Wird von diesen der Höchstbetrag nicht in Anspruch genommen, dann haben Verwandte aufsteigender Linie und elternlose Enkel Anspruch auf einen Teilbetrag.
4. Bei der Gewährung freier Kur und Verpflegung in einer Heilanstalt erhalten die Angehörigen für die Dauer dieser Kur eine Rente, wie sie unter 3 gewährt wird.

III. Jahresarbeitsverdienst, Betriebsbeamte, Betriebsunfälle.

Als Jahresarbeitsverdienst gilt in der Regel das 300fache des täglichen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes. In Frage kommen hier auch gegen Tagelohn oder Akkordlohn beschäftigte Werkmeister, Techniker, Zeichner. Sind feste, mindestens wochenweise fixierte Beträge vereinbart, dann wird hiernach der Jahresarbeitsverdienst berechnet, also das tatsächliche Einkommen zugrunde gelegt. Bei Seeleuten gilt als Jahresarbeitsverdienst das Elffache eines bestimmten Durchschnittssatzes, zu dem noch ein Zuschlag für die gewährte Beköstigung tritt. Alles, was 1500 Mk. übersteigt, kommt aber nur mit einem Drittel in Anrechnung. Also 2100 Mk. mit 1700 Mk., 2400 mit 1800 Mk., 3000 mit 2000 Mk., 4500 mit 2500 Mk. Werden Naturalbezüge gewährt, dann setzt die untere Verwaltungsbehörde den Wert nach Ortsdurchschnittspreisen fest. Daß diese nicht im mindesten den Anforderungen der Privatangestellten entsprechen, zeigt die Festsetzung für Berlin. Die Ortsdurchschnittspreise betragen jährlich für

	a) Werkmeister, Techniker	b) Handlungsgehilfen
I. Kleidung	70 Mk.	50 Mk.
II. Wohnung u. Beköstigung	930 „	660 „
III. Heizung u. Beleuchtung	80 „	50 „

Während der Arbeiter ohne Rücksicht auf seinen Jahresarbeitsverdienst versicherungspflichtig ist, wird die Versicherungspflicht bei den Betriebsbeamten, Technikern und Werkmeistern gleichmäßig auf 3000 Mk. beschränkt.[1]) Nur durch das Ge=

---

[1] Mit Ausnahme des Seeunfallversicherungsgesetzes, das nach § 6 die Versicherungspflicht gleichmäßig auf das gesamte Schiffspersonal bis zu 3[illegible]0 Mk. erstreckt, also den Arbeitern keine Ausnahmestellung einräumt.

nossenschaftsstatut kann die Versicherungspflicht oder das Recht der freiwilligen Versicherung weiter ausgedehnt werden, selbst ohne jede Beschränkung hinsichtlich der Höhe des Jahresarbeitsverdienstes. Das ist ein wesentlicher Nachteil überall da, wo die Versicherungspflicht sich auf den gesetzlichen Stand beschränkt. Diese Einkommensgrenze war von vornherein ein umstrittener Punkt. Im ersten Entwurfe war sie gleichmäßig für Arbeiter und Betriebsbeamte auf 2000 Mk. festgelegt. Aber schon damals wurden Stimmen laut, die Grenze auf 1500 Mk. festzulegen. Besonders in den Sitzungen des preußischen Volkswirtschaftsrates vom Jahre 1882 war die Gehaltsgrenze Gegenstand eifriger Beratungen. Der Reichskommissar erklärte sogar in der siebenten Sitzung, daß eine Begrenzung des der Entschädigung zugrunde zu legenden Arbeitsverdienstes auf 1200 Mk. in Aussicht genommen sei. Dagegen trat der Kaufmann Kochhann für die Beibehaltung des 1881 angenommenen Jahresarbeitsverdienstes von 2000 Mk. ein, Kommerzienrat Baare für 1500 Mk.: „eine bestimmte Grenze müsse festgelegt werden, über den angegebenen Betrag dürfe man aber nicht hinausgehen, wenn man nicht der Industrie zu große Lasten auferlegen wolle.“ [1]) Bei den Arbeitern mit einem Jahresarbeitsverdienst über 1500 Mk. müsse angenommen werden, daß sie sich selbst versichern können. Dem hielt der Reichskommissar entgegen, „daß je niedriger man die Grenze rücksichtlich des Betrages des Arbeitsverdienstes ziehe, um so größer werde die Zahl derjenigen werden, für welche das Haftpflichtgesetz aufrecht erhalten werden müsse.“

In der gleichen Sitzung wünschte der Kommerzienrat Baare, den 1000 Mk. übersteigenden Teil des Arbeitsverdienstes bei den Entschädigungen außer Betracht zu lassen, zumal im vorigen Jahre die Vertreter der Eisenindustrie den Satz von 900 Mk. als angemessen bezeichnet hätten. Der Baumwollspinnereibesitzer Janssen hielt es vom sozialpolitischen Standpunkte für bedenklich, Entschädigungen von dem Satze von 1200 in Aussicht zu stellen,

[1]) Protokolle der Sitzungen des preußischen Volkswirtschaftsrates 1882.

„da der Anreiz für die Arbeiter zu groß werde, sich den Genuß derartiger Bezüge zu verschaffen". Diese Äußerungen scheinen deshalb um so befremdlicher, weil tatsächlich im Volkswirtschaftsrat Anträge gestellt wurden, einen Teil der Versicherungsbeiträge (10—20%) den Versicherten aufzuerlegen. Doch wurde schließlich — unter Hinweis auf entsprechende Beschlüsse des Reichstages — eine Versicherung der Arbeiter ohne Rücksicht auf das Einkommen, bei Betriebsbeamten bis zu 2000 Mk. vorgesehen.

In der Begründung des ersten Entwurfes führte man für die im Gesetze vorgesehene fakultative Versicherung der Betriebsbeamten mit einem 2000 Mk. übersteigenden Gehalte die Absicht an, die erbitternden Streitigkeiten zwischen Betriebsbeamten und Betriebsunternehmern über die Anwendung des Haftpflichtgesetzes nach Möglichkeit einzuschränken.[1]) Es wird dann auch im Gesetze von 1884 die Gehaltsgrenze auf 2000 Mk. festgesetzt. Der Bericht der 17. Kommission (9. Legislaturperiode, 4. Session) sah ebenfalls in der zur Beratung stehenden Novelle von 1896 als Höchstgrenze gleichmäßig für Arbeiter und Betriebsbeamten 2000 Mk. vor. Aber schon bei der ersten Lesung beantragte der Abgeordnete Hitze unbeschränkte Einbeziehung der Werkmeister und Techniker, also auch bei höheren Einkommen als 2000 Mk. Der Antrag fand keine Gegenliebe, trotzdem bereits das österreichische Gesetz vom 28. Dezember 1887 alle Betriebsbeamten ohne Rücksicht auf deren Einkommen gegen Unfälle versicherte, allerdings mit der Maßgabe, daß der 1200 Gulden übersteigende Jahresarbeitsverdienst außer Berechnung bleibt. Dennoch erkannte später die Kommission die Notwendigkeit der Erhöhung auf 3000 Mk an, ohne bei der Regierung Zustimmung zu finden. Man befürchtete eine Durchbrechung der Übersichtlichkeit und Einheitlichkeit in der sozialpolitischen Gesetzgebung. Trotzdem wurde später die Erhöhung auf 3000 Mk. durchgesetzt.

Noch unbilliger behandelt das Gesetz die Betriebsbeamten

[1]) Bei nicht versicherten Betriebsbeamten sollte das Haftpflichtversicherungsgesetz vom 7. Juni 1871 in Geltung bleiben.

während der ersten 13 Wochen nach Eintritt des Unfalles. Hier treten für die Arbeiter und Betriebsbeamten unter 2000 Mk. Jahresverdienst die Orts- und Betriebskrankenkassen usw. ein.[1]) Außerdem erhalten diese Personen von der fünften Woche an ein auf 2/3 des Arbeitslohnes erhöhtes Krankengeld. Nichts von alledem bekommt der besser bezahlte Beamte, dessen Jahreseinkommen 2000 Mk. übersteigt. Er muß Arzt, Medizin, Krankenhauspflege usw. aus eigener Tasche zahlen. Nur ein Gehaltsanspruch auf die Dauer von sechs Wochen steht ihm nach § 133c GO. bei Dienstunfähigkeit zu. Kommission und Reichstag nahmen an, daß diese gutbezahlten Beamten in der Lage seien, während der ersten 13 Wochen alle Kosten aus eigenen Mitteln zu decken. Daran hat man nicht gedacht, daß hier die oft ins Ungemessene steigenden Ausgaben die ganze Familie an den Bettelstab bringen, denn auch die später gezahlte Vollrente bei völliger Erwerbsunfähigkeit bietet dafür keinen Ausgleich. Auch im ersten Gesetzentwurfe mußten bei der geplanten fakultativen Versicherung der Beamten bei einem Gehalte von mehr als 2000 Mk. innerhalb der ersten 13 Wochen die Kosten aus eigener Tasche gedeckt werden. Die gleiche Erwägung gab den Ausschlag, daß „diese Beamten sich allgemein in der Lage befinden, die Kosten der Krankenpflege für diese Zeit aus eigenen Mitteln zu bestreiten, ohne dadurch ihre wirtschaftliche Existenz zu gefährden.“ Heute wird niemand diese Behauptung ernst nehmen. Diese unglückliche Vorschrift ist jedenfalls kein Merkstein in der sozialpolitischen Gesetzgebung des Reiches.

Den Betriebsbeamten stellten die Unfallversicherungsgesetze die Werkmeister und Techniker gleich. Nach der gültigen Praxis gelten als Betriebsbeamte die zur Leitung und Beaufsichtigung des Betriebes oder der Arbeiter angestellten Personen, die im gewissen Umfange an der Betriebsaufsicht teilnehmen, wogegen Techniker zu den Personen zählen, die mit „höheren tech-

[1]) Natürlich kann ein versicherter Verletzter schon vor Ablauf der 13 Wochen als geheilt entlassen werden, trotzdem verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt. Die Krankenkasse würde dann nicht mehr zahlen.

nischen Dienstleistungen" betraut sind. Aber nicht in allen Punkten ist der Begriff Betriebsbeamter identisch mit den Vorschriften des § 133a GO. Rosin[1]) bezeichnet als Betriebsbeamte Personen, welche in einem Betriebe eine derartige Stellung einnehmen, daß sie an der geistigen Arbeit des Unternehmers in größerem oder geringerem Maße teilnehmen, indem sie entweder in den objektiven Gang des Betriebes mitbestimmend eingreifen oder gegenüber anderen im Betriebe beschäftigten Personen eine sich über sie erhebende auffichtführende Tätigkeit entfalten. Die „technische Schulung" allein könne nicht entscheiden. Die Frage erhält meist dann praktische Bedeutung, wenn bei einem Einkommen über 3000 Mk. die Versicherungsflicht zu prüfen ist. Daher hat sich das Reichsversicherungsamt damit wiederholt beschäftigen müssen. Es erkannte dahin, daß der Unterschied zwischen dem Arbeiter und Betriebsbeamten ein Zurücktreten der eigentlichen Handarbeitstätigkeit bei dem letzteren verlange. Der Schwerpunkt dürfe nicht im persönlichen Mitwirken bei den Herstellungs- und Gewinnungsvorgängen liegen. Trotzdem schließe ein gelegentliches oder auch ein regelmäßiges, aber geringfügiges Handanlegen die Eigenschaft als Betriebsbeamter nicht aus. Deutlicher drücken sich hier die Satzungen der land- und forstwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften aus, denen durch Gesetz die Befugnis erteilt ist, durch Statut festzulegen, wer als Betriebsbeamter gilt. Danach sind Betriebsbeamte alle die Personen, die in dem Wirtschaftsbetriebe oder einem Teile als Bevollmächtigte des Unternehmers tätig sind, oder vorwiegend in einer leitenden oder beaufsichtigenden Stellung wirken. Als Beispiele werden genannt Gutsverwalter, Inspektoren, Gutsaufseher, Schäfereimeister, Oberförster, Forstverwalter, Administratoren. Dagegen werden, soweit sie nicht als Betriebsbeamte gelten, der Regel nach dazu nicht gerechnet Förster, Obergärtner, Brenn- und Braumeister, ebenso Ziegelmeister. Das Reichsversicherungsamt hat einen weiteren Beweis für die Stellung eines Betriebsbeamten z. B. in dem Umstande gefunden, daß die

[1]) Rosin, Recht der Arbeiterversicherung I, Seite 160.

Anstellung durch schriftlichen Vertrag unter Vereinbarung einer Kündigungsfrist von längerer Dauer erfolgte. Es sah als Betriebsbeamte an den Stallmeister einer Straßenbahngesellschaft, einen Haumeister, der den Förster teilweise vertrat, eine Gutswirtschafterin, einen Schleusenmeister, der gelegentlich bei der Durchschleusung mit Hand anlegt, einen Kapitän eines größeren Rheinschraubendampfers. Ob Direktoren und Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften Betriebsbeamte sind, richtet sich nach der Lage des Einzelfalles. Jedenfalls rechnet die Maschinenbau- und Kleineisenindustrieberufsgenossenschaft nach § 49 ihres Statuts die technischen Direktoren von Aktiengesellschaften und die Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung zu den Betriebsbeamten.

Zu den Betriebsbeamten zählt das Reichsversicherungsamt nicht die bei einer Straßenbahngesellschaft tätigen Tierärzte, Holzhauermeister ohne Aufsichtsbefugnisse, die nur den Lohn unter den Arbeitern verteilen. Zweifelhaft ist die Stellung der Kontrolleure der Kleinbahnen und der Zuschneider. Hier entscheidet die Beteiligung an der eigentlichen Betriebsleitung. Auch die von den Architekten beschäftigten Zeichner, Techniker usw. gehören zu den unfallversicherungspflichtigen Personen, falls die Architekten unter Umständen auch die Bauleitung übernehmen. Allerdings sind die technischen Beamten nicht ohne weiteres versichert. Sie gelten nur dann als Betriebsbeamte, wenn sie in stetem persönlichem Verkehr mit dem Betriebe stehen. Ein Zeichner oder Techniker, der nur auf dem Büreau tätig ist, wird also nicht deshalb versicherungspflichtig, wenn er zufällig mit dem Betriebe in Berührung kommt, etwa um sich Informationen zu holen.[1])

Damit kommen wir auf die überaus wichtige Auslegung des Begriffes „Betriebsunfall“ und die hiermit zusammenhängenden Entschädigungsansprüche der Handlungsgehilfen und ähnlichen Angestellten bei vorkommenden Unfällen. Es liegt ein Betriebsunfall nur vor, wenn er sich bei dem Betriebe ereig-

---

[1]) Amtliche Nachrichten des RVA. 1903 Seite 570.

nete, also bei einer Tätigkeit, die unmittelbar oder mittelbar mit dem Betriebe zusammenhängt. Es muß also ein ursächlicher Zusammenhang mit dem Betriebe und seinen Gefahren bestehen. Der Betrieb muß als „mitwirkende" Ursache in Frage kommen. Handlungen im eigenen persönlichen Interesse scheiden dabei von vornherein aus. Zu den entschädigungspflichtigen Unfällen gehören auch Wege im Auftrage des Arbeitgebers von einem Betriebe zum anderen, selbst Gefälligkeiten, die im Interesse des Betriebes liegen. Unmöglich ist natürlich an dieser Stelle eine Erörterung der Einzelheiten. Aber ein Bild geben einige Streitfragen, bei denen kaufmännische Angestellte in Frage kommen, über die die höchste Instanz — das Reichsversicherungsamt — befunden hat. Dabei ist noch ein Rückblick auf die Geschichte der Unfallversicherung des kaufmännischen Personals am Platze. Es ist bemerkenswert, daß der Großindustrielle Baare bereits in seinem Entwurf vom Jahre 1881 die „Schreiber" in Gemeinschaft mit den Betriebsunterbeamten, Steigern, Meistern und Aufsehern für versicherungspflichtig erklären will.[1]) Auch sonst sind schüchterne Versuche, die Versicherungspflicht auf diese Personen zu erstrecken, zu erwähnen. Aber die amtlichen Entwürfe gehen über die „Schreiber" hinweg, denn erst der Entwurf eines Gesetzes betr. Erweiterung der Unfallversicherung vom Jahre 1894 will die Versicherung der Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker, Handlungsgehilfen und Lehrlinge, die nicht bereits auf Grund anderer Gesetze der Versicherungspflicht unterliegen. 1896 verlangte der erste Kongreß der sozialdemokratischen Handlungsgehilfen die Ausdehnung der Unfallversicherung auf alle Handlungsgehilfen. Das gleiche kurz darauf bei der Beratung der Novelle von 1896 die sozialdemokratische Fraktion.

Die heutigen Gesetze erwähnen die Handlungsgehilfen mit keinem Worte. Nur eine Reihe von Entscheidungen der Schiedsgerichte und des Reichsversicherungsamtes beziehen sich auf sie. In der Regel sind die Kräfte, die mit der Buchhaltung, Korrespon-

---

[1]) Knauer, die Reichsunfallversicherung, Seite 4.

denz usw. betraut sind, nicht versichert. Sie werden durch die gelegentliche Verrichtung eines Auftrages in den Fabrikräumen nicht zum Betriebsbeamten. Dagegen gelten sie als versichert, sobald die Verrichtung von Betriebsdiensten zu ihren regelmäßigen Obliegenheiten gehört, z. B. Auslöhnung der Arbeiter, Verkehr zwischen Kontor und Fabrik, buchhalterische Arbeiten im Betriebsterrain zur Kontrolle der Arbeiten usw. Es kommen aber nur in Betracht bereits versicherte Fabriken und Gewerbebetriebe, nicht aber ein Handelsgeschäft ohne Lagerarbeit, Bankgeschäfte usw.

Recht häufig sind Unfälle von Reisenden. Am meisten vielleicht bei Brauereien und Brennereien. Hier haben die Schiedsgerichte und das Reichsversicherungsamt den Besuch der Kunden als eine rein kaufmännische, nicht versicherte Tätigkeit angesehen. Der Reisende einer Nähmaschinenhandlung, der auch in der Werkstatt beschäftigt wurde, verunglückte auf der Reise. Er wurde mit seinen Ansprüchen abgewiesen, weil eine kaufmännische Tätigkeit vorlag. Genau so entschied das Reichsversicherungsamt in der Klage eines Obermüllers, der für einen Mühlenbesitzer Gelder einkassierte. Das Reichsversicherungsamt erkannte am 25. September 1897 dahin, daß das Aufsuchen von Bestellungen, der Verkauf des Mehles und das gelegentliche Einziehen der Gelder mit dem Müllereibetriebe und seinen Gefahren in keinem Zusammenhange steht, da es sich um eine rein kaufmännische, also nicht versicherungspflichtige Tätigkeit handele. Ebenso wurde abgelehnt der Entschädigungsanspruch des Werkführers einer Zigarrenfabrik, der auf einer Kundenreise verunglückte. Die Tätigkeit war, wenn sie auch auf demselben Dienstverhältnis beruhte wie die Betriebsleitung, doch eine von der letzteren völlig getrennte kaufmännische. Ebenso erkannte das Schiedsgericht bei dem Reisenden einer Nähmaschinenfabrik, trotzdem er auf seinen Reisen auf Wunsch der Käufer kleine Reparaturen ausführte. Ebenso wurde ein Entschädigungsanspruch für einen Unfall abgewiesen, der sich bei dem Überbringen einer Rechnung ereignete.

Dagegen gelten für den betriebstechnischen Teil unternommene

Kundenreisen in der Regel als versicherungspflichtig. Ein Braumeister verunglückte auf der Fahrt nach einem Nachbarorte, wo er mit Kunden der Brauerei geschäftlich verhandeln mußte. Die Entschädigungspflicht wurde anerkannt, trotzdem der Kläger mit den Kunden über die Bemängelung gelieferten Bieres Rücksprache nehmen sollte.[1] Wenn diese Tätigkeit auch mehr als eine kaufmännische zu betrachten ist, so trat doch durch ihre Vornahme der Kläger als ein regelmäßig dem technischen Betriebe angehöriger Angestellter — zumal es sich um eine kleine ländliche Brauerei handelte — unter den obwaltenden Umständen noch nicht aus dem Rahmen seiner versicherten Betriebsarbeit heraus. Ein Buchhalter oder Reisender, der mit dem technischen Betriebe nichts zu tun hatte, würde hier leer ausgegangen sein.

Anders liegt die Sache bei Unfällen im Betriebe oder auf dem Betriebsterrain. Einem Brauereibuchhalter, der die Faßnummern in Frachtbriefe eintragen und die Nummern mit den eingelaufenen Frachtbriefen vergleichen mußte, verletzte sich in einem dunklen Gange an einer Türklinke. Sein Entschädigungsanspruch wurde anerkannt, weil der Kläger bei seinem Gange innerhalb der Grenzen des Betriebes geblieben, auch in der Abwesenheit des Dienstherrn mit der Betriebsleitung betraut war. In einem Falle erkannte das Schiedsgericht Düsseldorf der Verkäuferin einer Filiale die Unfallrente zu. Es wurde festgestellt, daß die Verkäuferin täglich durchschnittlich 2 Stunden mit Inventurarbeiten, Ausschmücken der Schaufenster, Einräumen der vom Hauptgeschäfte gebrachten Waren, Abstäuben der lagernden Waren usw. beschäftigt wurde. Das Gericht betrachtete das Forträumen der Ware, bei dem sich der Unfall ereignete, als Teil des Lagereibetriebes: „— ganz abgesehen davon müsse die Verkäuferin infolge der engen Verbindung des Handelsgewerbes mit dem Lagerungsbetriebe aber in allen Dienstbeschäftigungen als versichert gelten“. Die Verkäuferin eines Warenhauses verunglückte beim Herabnehmen eines Stückes Seife aus einem Regal bei Bedienung der

---

[1] Entscheidung vom 28. Oktober 1895.

Kundschaft. Hauptsächlich hatte sie aber das Lager für Lederwaren usw. instand zu halten. Das Reichsversicherungsamt erkannte ihren Rentenanspruch an, da § 3 UVG. auch auf ständige Nebenbeschäftigung [1]) Anwendung findet, selbst wenn man die unfallbringende Tätigkeit nicht als Lagerarbeit ansehe. Ein Ladenfräulein verwaltete die Filiale einer chemischen Waschanstalt, wo sie verunglückte. Ihre Tätigkeit war eine kaufmännische, sie stand aber auch mit dem technischen Betrieb der Waschanstalt in Verbindung. Diese Verrichtungen und Annahme der Gegenstände usw. fördern aber die Herstellungszwecke des Betriebes mittelbar, selbst bei einer räumlichen Trennung der Fabrikstätte. Ähnlich sprach sich das Reichsversicherungsamt bei einem Muster- und Verkaufslager aus, das von einer Fabrik in Berlin unterhalten wurde. Hier verunglückte die Verkäuferin bei der Bedienung des Rolladens. In einem größeren Kaufhause stürzte die Verkäuferin von der Stuhlleiter, als sie aus einem Lagerfache Waren herunterholen wollte, um sie der Kundschaft vorzulegen. Das Schiedsgericht erkannte ihren Anspruch auf Entschädigung an, weil die verrichtete Arbeit mehr mit dem Lagerungsbetriebe als mit der kaufmännischen Tätigkeit zusammenhänge. Eine Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 22. Februar 1905 erklärte einen Unfall, der sich beim Wiedereinstellen einer unverkauft gebliebenen Handtasche in das Handlager ereignete, für einen versicherten. Das wäre aber nicht der Fall gewesen, wenn sich der Unfall bei der Vorlage der Tasche zum Verkaufe ereignet hätte.

Etwas anders lag die Sache bei dem Unfalle eines Prokuristen. Nach dem Urteil (vom 10. April 1893) handelt es sich um die Feststellung, ob der bei einer Demontage verunglückte Prokurist als Betriebsbeamter gelte. Der Anspruch wurde zurückgewiesen mit der Begründung, daß der als Kaufmann ausgebildete Kläger die geschäftliche Leitung habe. Dabei mag er

---

[1]) Die Versicherung erstreckt sich auf häusliche und andere Dienste, zu denen versicherte Personen neben der Beschäftigung im Betriebe von ihren Arbeitgebern oder von deren Beauftragten herangezogen werden.

sich, wie zugegeben, hin und wieder auf der Betriebsstätte bewegt haben. Allein diesem Eingreifen fehlte das Merkmal einer organischen Betriebseinrichtung, wie es der Begriff des Betriebsbeamten erfordert. Dagegen wurde der Entschädigungsanspruch eines Ziegeleibuchhalters aus allerdings anderen Gründen anerkannt. Er wurde bei der Pflege eines Pferdes, das überwiegend im Ziegeleibetriebe verwendet wurde, verletzt. Das Urteil führte aus, daß er als Buchhalter der Ziegelei lediglich als kaufmännischer Angestellter gelte, auch dann, wenn er gelegentlich einmal vertretungsweise für den verhinderten Ziegelmeister in den technischen Teil des Ziegeleibetriebes eingreifen mußte. Trotzdem wurde, da das Pferd gleichzeitig im landwirtschaftlichen Betriebe Verwendung fand, die Entschädigungspflicht seitens einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft ausgesprochen. Der Buchhalter kam ständig mit dem landwirtschaftlichen Wirtschaftsbetriebe in Berührung und hatte hier eine leitende und beaufsichtigende Stelle. Wäre aber ein Zusammenhang der Landwirtschaft mit der Ziegelei nicht vorhanden gewesen, dann würde der Buchhalter leer ausgegangen sein.

Die Versicherungspflicht von Dekorateuren von Kaufhäusern hat das Reichsversicherungsamt vor kurzem verneint. Die Aufstellung der Waren im Schaufenster sei eine dem Lagerpersonal fremde Tätigkeit, könne also dem Lagerbetrieb nicht zugerechnet werden. [1])

Mit der Unfallversicherung im kaufmännischen Gewerbe haben sich auch Rechtsanwalt Dr. Fuld und Amtsgerichtsrat Hahn befaßt. Dr. Fuld führt an Beispielen die Unhaltbarkeit des jetzigen Zustandes vor. „Wenn der Gehilfe, der dem Kunden eine Anzahl Federmesser zeigt, sich bei dem Probieren eines derselben verletzt, so ist das ein Unfall, für welchen die Unfallversicherung nicht eintritt. Legt er aber, nachdem der Kunde fortgegangen ist, die Federmesser in die Schublade und verletzt sich beim Zuschließen der Schublade durch Klemmen, so ist das ein Unfall bei einer

[1]) Entscheidung vom 25. Oktober 1906.

Lagerungsarbeit und kann von der Berufsgenossenschaft unter den übrigen Voraussetzungen nicht abgewiesen werden." Amtsgerichtsrat Hahn hält bei der völligen Verschmelzung des kaufmännischen und des technischen Betriebsteiles zu einem einheitlichen, der Zwangsversicherung unterliegenden Betriebe die Verkäuferinnen auch dann für versichert, wenn sie sich bei dem Ausschreiben von Rechnungen über verkaufte Waren durch die Schreibfeder verwunden. Er bejaht auch die Versicherungspflicht der Kontoristen, die im Lagerraum mit Buchführung und Korrespondenz beschäftigt werden, und der Kassiererin am Ladentisch, die die Ein- und Ausgänge zu buchen hat. Durch den Aufenthalt im Lagerraum seien sie ständig den Gefahren ausgesetzt, gegen die das Gesetz schützen solle. Das sei auch der Fall bei Personen, die Unfälle außerhalb der Betriebsräume erleiden, z. B. bei einem im Interesse des Betriebes nach der Bank unternommenen Gange.

Über die Zahl der entschädigungspflichtigen Unfälle von Betriebsbeamten und Handlungsgehilfen liegen statistische Nachweise leider nur vereinzelt vor. Die deutsche Buchdruckerberufsgenossenschaft berichtet über 62 Schadenfälle, die Faktore, Betriebsleiter, Werkmeister und Korrektore betrafen. Bei der Schlesisch-Posenschen Berufsgenossenschaft waren es 8, bei der Thüringischen 12. Die Nordöstliche Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft hat etwa 20, die Südwestliche Eisenberufsgenossenschaft 8 Fälle entschädigt. In größerem Umfange wurden Betriebsbeamte usw. bei der Brauerei- und Mälzereiberufsgenossenschaft in Mitleidenschaft gezogen. Bei 5 Sektionen waren es 125. Auch Buchhalter, die Dienstleistungen im versicherten Betriebe taten, wurden entschädigt. So bei der Schlesisch-Posenschen Baugewerksberufsgenossenschaft 4, bei 3 Sektionen der Brauerei- und Mälzereiberufsgenossenschaft 19, darunter auch ein Reisender, bei der Nordöstlichen Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft 3. Bei der Brauerei- und Mälzereiberufsgenossenschaft, aber auch bei anderen Berufsgenossenschaften wurden wiederholt Unfälle des kaufmännischen Personals gemeldet, aber abgelehnt, weil sie sich

nicht in dem versicherten Betriebsteile ereigneten. Besonders bei der Lagereiberufsgenossenschaft mußten wiederholt Rentenansprüche bei Unfällen abgelehnt werden, die sich bei nicht in das Handelsregister eingetragenen Betrieben ereigneten.

IV. Die Versicherung des Personales in Lagerungsbetrieben.

Wie bereits eingangs erwähnt, sind die in Lagerungsbetrieben beschäftigten Personen versichert, wenn diese Betriebe mit einem Handelsgewerbe verbunden sind, dessen Inhaber im Handelsregister eingetragen ist. Gegen Unfälle gedeckt sind Handlungsgehilfen nur, wenn es sich um Unfälle bei dem Betriebe handelt. Unversichert bleibt die rein kaufmännische Tätigkeit. Über die Grenzen, welche bei der Versicherung des kaufmännischen Personals zu beobachten sind, herrscht daher außerordentliche Unklarheit. Das hängt damit zusammen, daß auch das im Laden befindliche Handlager als ein Lagerungsbetrieb im Sinne des Gesetzes angesehen und damit eine teilweise Versicherung des Verkaufspersonals begründet werden kann. Darauf zurückzuführen ist das Bestreben in den Handelskreisen, nicht nur den Lagerungsbetrieb, sondern den gesamten Detailhandelsbetrieb in die Versicherung einzuschließen. Und in dem Verwaltungsbericht der Lagereiberufsgenossenschaft von 1904 und 1907 wird betont, daß eine möglichst weitgehende Versicherung im direkten Interesse des Unternehmers liege. Ebenso bedenklich ist die Abhängigkeit der Versicherungspflicht von der Eintragung des Betriebes in das Handelsregister. Da hat sich die Hoffnung des Gesetzgebers, daß dadurch die Erkennbarkeit der Versicherungspflicht leichter und zweckmäßiger würde, nicht erfüllt.[1]) Die Berufsgenossenschaft erkennt daher

[1]) Im Gesetzentwurf betr. Abänderung der Unfallversicherungsgesetze steht: „Ein Bedenken daraus herzuleiten, daß die Unfallversicherung der Arbeiter von der erfolgten Eintragung in das Handelsregister abhängt, erscheint um deswillen nicht gerechtfertigt, weil nach § 29 a. a. O. eine öffent-

auch in ihrem Berichte 1906 unumwunden an, daß die handelsgerichtliche Eintragung kein zweckmäßiges Merkmal für die Versicherungspflicht eines Betriebes ist. Sie faßt die sich hieraus ergebenden Mängel in 7 Leitsätzen zusammen, aus denen das Wesentlichste hervorgehoben sei:

1. Die Versicherungspflicht beginnt erst mit der Eintragung in das Handelsregister, hängt also von dem guten Willen des Unternehmers ab.

2. Die Unternehmer entziehen sich sehr oft der Verpflichtung, ihre Firma in das Handelsregister eintragen zu lassen.

3. Über die Eintragungspflicht gehen die Ansichten der Amtsgerichte sehr auseinander.

4. Bei den Übergang eines versicherten Betriebes auf einen nicht eingetragenen Unternehmer wird die Versicherungspflicht nicht selten Monate, oft auf Jahre unterbrochen.

5. Von der Versicherungspflicht sind Betriebe ausgeschlossen, deren Inhaber in das Genossenschaftsregister eingetragen sind. (Konsumvereine, Genossenschaften usw.)

6. Für die Versicherungspflicht eingetragener Betriebe ist ein nicht unerhebliches Mindestmaß von Lagerungs- und Beförderungsarbeiten Bedingung, das nach Entscheidungen des Reichsversicherungsamtes mindestens 100 Arbeitstage im Jahre beträgt. [1])

7. Das Verkaufspersonal oder andere Personen, welche, wenn auch regelmäßig wiederkehrend, so doch nur in geringerem Maße versicherungspflichtige Arbeiten ausführen, ist nur hinsichtlich dieser an sich versicherungspflichtigen Tätigkeit versichert, während ihre übrige Tätigkeit der Versicherung ermangelt.

Der Bericht 1907 fordert denn auch Versicherung aller Betriebe ohne Rücksicht auf die Eintragung in das Handelsregister.

---

lich-rechtliche Verpflichtung der eintragungsfähigen Kaufleute besteht, ihre Firmen bei dem zuständigen Gerichte zur Eintragung anzumelden. Die zugehörigen Zwangsmittel sind im § 14 a. a. O. festgesetzt." Und doch mußte die Lagereiberufsgenossenschaft 1903 7000 Anträge bei den Amtsgerichten auf Eintragung ins Handelsregister stellen!

[1]) Vereine und Genossenschaften, mit denen eine Produktivgenossenschaft verbunden ist, sind, soweit fabrikmäßiger Betrieb in Frage kommt, bei der zuständigen Berufsgenossenschaft versichert.

Ende 1907 zählte die Lagereiberufsgenossenschaft — die zweitgrößte des Reichs — 64 711 Betriebe mit 300 729 Arbeitern. Wieviel Handlungsgehilfen darunter waren, ist nicht festzustellen, auch nicht, wieviel davon durch Unfälle getroffen und dafür entschädigt wurden. Jedenfalls ist die Zahl des kaufmännischen Personals, das ständig oder vorübergehend der Versicherungspflicht unterliegt, nicht allzu gering, doch ist eine nur annähernde Schätzung, selbst unter Berücksichtigung der Berufszählung, ganz unmöglich. Ein Bild über das Wachsen der Genossenschaft und der versicherungspflichtigen Betriebe gibt jedoch schon folgende Zusammenstellung einzelner Berufe.

Es waren versichert von folgenden Betrieben:

	1904	1905	1906
1. Butter- und Käsehandlungen	380	697	757
2. Papier- und Bücherhandlungen	542	2322	2830
3. Tabak- und Zigarrenhandlungen	192	527	690
4. Weinhandlungen	4062	4629	4619
5. Kolonialwarenhandlungen	7512	8933	10 078

Davon beschäftigten Ende 1906 allein die unter 5 genannten Handlungen 10 078 Arbeiter und Angestellte.

Nach der von der Lagereiberufsgenossenschaft gegebenen Anleitung zählen folgende, fast rein kaufmännische Arbeiten zu den Lagereiarbeiten: Fortlegen der zum Verkauf vorgelegten, aber nicht verkauften Waren, Sortierung und Auszeichnen der Werte, Inventarisierung und die Beaufsichtigung. Als nicht versicherungspflichtige Teile gelten die Buch- und Kassenführung, die Reisetätigkeit und der Detailverkauf. Die hier beschäftigten Personen sind von der Versicherungspflicht ausgeschlossen. Auch die Ausdehnung der Versicherung darauf durch das Genossenschaftsstatut hat das Reichsversicherungsamt für unzulässig erklärt und die Unternehmer auf den Weg der privaten Versicherung verwiesen.

Nach dem Geschäftsberichte des Reichsversicherungsamtes für das Jahr 1907 haben dann auch mit der Lagereiberufsgenossen-

schaft eingehende Erörterung über die Abgrenzung des Begriffes des versicherungspflichtigen Lagerungsbetriebes und der nicht versicherungspflichtigen Verkaufstätigkeit in Detailgeschäften stattgefunden, als deren Ergebnis wohl folgende Grundsätze des Reichsversicherungsamtes vom 7. Mai 1908 über die Versicherung des Ladenpersonals gelten dürfen:

1. Der Lagerungsbetrieb ist nicht an die Bedingung gebunden, daß er sich in besonderen Räumen abspielt, sondern es können auch die im Laden stattfindenden, der Erhaltung usw. des Handlagers dienenden Verrichtungen einen Lagerungsbetrieb bilden.

2. Als derartige Verrichtungen sind insbesondere anzusehen: Das Auf- und Abladen und das Hineinschaffen der Waren in die Geschäftsräume sowie die Aushilfe bei diesen Arbeiten, das Aus-, Ein- und Umpacken oder das Umfüllen, das Auffüllen des Handlagers, das Sortieren, Vermessen und Auszeichnen der Waren, das Umgehen mit Waren bei der Inventarisierung, die Beförderung der Waren aus dem einen Geschäftsraum in den anderen, die Behandlung der Waren zu dem Zwecke, sie in verkaufsfähigen Zustand zu versetzen oder darin zu erhalten, sowie die Instandhaltung (Aufräumung, Reinigung usw. der zur Aufbewahrung von Waren dienenden Räume und der in ihnen befindlichen Geräte (Regale, Lampen usw.), endlich auch die Beaufsichtigung aller dieser Arbeiten.

3. Sofern diese Arbeiten nicht bloß zufällig ausgeführt werden, begründen sie die Versicherung; es ist dabei gleichgültig, ob mit ihnen das kaufmännische Personal oder Betriebsbeamte oder Arbeiter beschäftigt werden.

4. Der rein kaufmännische Teil des Ladenbetriebs, d. h. das Kontor, die Kasse, die Reise- und die Verkaufstätigkeit, unterliegt nicht der Versicherung.

5. Die nicht versicherte Verkaufstätigkeit umfaßt das Vorlegen der Waren aus dem Handlager an die Kunden und das Hantieren mit den Waren einschließlich des Zurücklegens nicht passender Ware in das Handlager während der Verkaufsverhandlungen.

Die Verkaufsverhandlungen gelten als abgeschlossen, sobald der Kunde und der Verkäufer über Ware und Preis einig sind, und der Verkäufer die verkaufte Ware dem Kunden ausgehändigt oder, wenn die Ware dem Kunden zugesandt werden soll, zur Verpackung bereitgelegt hat.

Die Verkaufsverhandlungen sind ferner abgeschlossen, sobald der Kunde vom Abschluß eines Kaufes absieht.

Besteht eine besondere Verpackungsstelle, so gelten die Verkaufsverhandlungen mit der Bereitlegung der Ware zur Beförderung an die Verpackungs-

stelle als beendet. Die Verpackungstätigkeit einschließlich der damit verbundenen Beförderung der Ware von der Verkaufs- zur Verpackungsstelle ist versichert, sofern sie nicht der Verkäufer bei den Verkaufsverhandlungen vornimmt.

6. Das Weglegen der unverkauften Ware in das Handlager nach Abschluß des Kaufgeschäfts oder Verzicht darauf gehört auch beim Verkaufspersonal zu den versicherten Lagerungsarbeiten. Erfolgt die Entnahme der Ware aus dem Handlager oder das Zurücklegen der nicht verkauften Ware in das Handlager während der Verkaufsverhandlungen durch Angestellte, die nicht zum kaufmännischen Personale gehören (Hausdiener, Laufbursche), so ist diese Tätigkeit ebenfalls versichert.

7. Das Herbeiholen einer im Handlager fehlenden Ware aus einem besonderen Lagerraume behufs Vorlegung an den Kunden ist versicherungspflichtig.

8. Die Entnahme der Ware aus dem Hand- oder sonstigen Lager und deren Zurechtmachen zum Zwecke des späteren Verkaufs (Abfassen, Wiegen, Einpacken) sind versicherungspflichtige Arbeiten.

9. Der Versicherung unterliegt ferner die Beförderung der Ware von und zu der Bahn, Post, Kundschaft usw. ohne Rücksicht darauf, ob und welche Transportmittel dabei benutzt werden. Auch das Austragen ist mithin versicherungspflichtig.

Versicherungspflichtig sind, wie schon angedeutet, auch die Buchhandlungen. Die Genossenschaftsversammlung der deutschen Buchdruckerberufsgenossenschaft vom Jahre 1907 erörterte die Zugehörigkeit der Buchhandlungsbetriebe, deren Zahl auf 4—5000 geschätzt wurde. Die Übernahme wurde abgelehnt. Auch die Zeitungsspeditionen, die für Zeitungsverleger Zeitungen an Abonnenten gegen Vergütung besorgen, sind unfallversicherungspflichtig. Wie das Reichsversicherungsamt gelegentlich erklärt haben soll, will man auch Hotelbetriebe, ja sogar Banken für versicherungspflichtig erklären und sie der Lagereiberufsgenossenschaft zuteilen. Das letztere berührt deshalb eigentümlich, weil von den Bankbeamten selbst Unfälle in größerem Umfange bestritten werden.

V. Die statutarische Ausdehnung der Versicherung auf Betriebsbeamte.

Das technische und Bureaupersonal. An anderer Stelle wurde bereits ausgeführt, daß alle Betriebsbeamten bis zu einem Jahresarbeitsverdienst von 3000 Mk. ohne weiteres als versichert gelten, jedoch durch Statut der Berufsgenossenschaft die Versicherungspflicht auch auf Betriebsbeamte mit höheren Einkommen erstreckt werden kann. Von den 66 gewerblichen Berufsgenossenschaften machten 12 davon keinen Gebrauch. Drei davon gehörten der Metallindustrie an, eine der Textilindustrie, drei dem Baugewerbe, der Rest verschiedenen Industrien (Holz, Schornsteinfeger, Spedition, Schiffahrt). Bei diesen ist auch eine freiwillige Versicherung nicht vorgesehen. Die Mehrzahl hat demnach von der gesetzlichen Befugnis Gebrauch gemacht, den Jahresarbeitsverdienst höher als die gesetzliche 3000 Mk.-Grenze festzusetzen. Aber auch hier finden sich ganz gewaltige Unterschiede: Sechs dehnen die Versicherungspflicht aus auf alle Betriebsbeamte ohne Rücksicht auf deren Jahreseinkommen. Bei einer findet sich allerdings eine wesentliche Beschränkung. Es sind nämlich davon ausgeschlossen die bevollmächtigten Leiter der Betriebe, die in den Genossenschaftsvorstand gewählt werden können. Bis zu einem Jahreseinkommen von 15000 Mk. erstreckt sich die Zwangsversicherung bei drei, bis 10000 bei einer, bis zu 8000 bei einer Berufsgenossenschaft. Sieben Genossenschaften decken ihre Betriebsbeamten bis zu einem Einkommen von 6000, 14 bis 5000, eine bis 4500, 5 bis 4000, eine bis 3600. Es wäre verkehrt, wollte man daraus Schlüsse auf die Entlohnung ziehen. Denn gerade im Metallgewerbe übersteigt das höchst zulässige versicherungspflichtige Einkommen nicht 6000 Mk., wogegen in der Textilindustrie die Höchstgrenze in einem Falle 15000 Mk. beträgt.

Neben der Zwangsversicherung geben aber 26 Satzungen der Berufsgenossenschaften den Genossenschaftsmitgliedern das

Recht, nicht bereits versicherte Betriebsbeamte freiwillig zu versichern, ein Recht, von dem jedoch herzlich wenig Gebrauch gemacht wird. Bei 17 Genossenschaften ist danach auf Antrag der Betriebsunternehmer eine freiwillige Versicherung der Betriebsbeamten ohne Rücksicht auf das Jahreseinkommen möglich, meist allerdings unter Festsetzung eines bestimmten anrechnungsfähigen Jahresarbeitsverdienstes.

Zwei gestatten die freiwillige Versicherung bis zu 10 000 Mk., 2 bis zu 8000 Mk., 2 bis zu 6000 Mk. und 7 bis zu 5000 Mk. Dabei ist oft noch die Genehmigung der gestellten Anträge durch den Genossenschaftsvorstand nötig, ja die Sächsisch-Thüringische Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft fordert sogar ein Gutachten über den Gesundheitszustand und die körperliche Beschaffenheit des zu Versichernden.

Die Berichte der einzelnen Genossenschaften lassen nicht erkennen, in welchem Umfange die Arbeitgeber von dem Rechte der freiwilligen Versicherung Gebrauch machen. Wo das geschieht, sind die Bureaubeamten und Betriebsbeamten meist in einer Summe aufgeführt. Nach dem Berichte der Knappschaftsberufsgenossenschaft vom Jahre 1905 waren von den Genossenschaftsmitgliedern 750 Bureau- und Betriebsbeamte, Markscheider und Genossenschaftsmitglieder freiwillig versichert, davon 716 Bureau- und Betriebsbeamte mit einem Jahresarbeitsverdienste von 5 629 000 Mk. Bei der Süddeutschen Textilberufsgenossenschaft betrug der Jahresarbeitsverdienst der freiwillig versicherten Betriebs- und Bureaubeamten 1903: 2 447 000 Mk., 1904: 2 751 000 Mk., 1905: 2 895 000 Mk., 1906: 3 257 000 Mk. Die Zahl der Versicherten war nicht festzustellen. Weit weniger wurde bei der Rheinisch-Westfälischen Textilberufsgenossenschaft davon Gebrauch gemacht. 1903 waren versichert 208 Beamte mit einer Versicherungssumme von 534 000, 1904 235 mit 619 000, 1905 271 mit 744 000, 1906 276 mit 770 000 Mk. Nach dem Statut setzt der Genossenschaftsvorstand die näheren Bedingungen der Versicherung fest. Ganz einfach sind sie kaum, denn 1903 wurden 178 Anträge auf Beamtenversicherungen, 1904: 192, 1905: 216, 1906: 236 zurück-

gezogen. Über die Gründe geben die Berichte keine Auskunft. Bei der deutschen Buchdruckerberufsgenossenschaft waren 1906 322 nichtversicherungspflichtige Angestellte, bei der Süddeutschen Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft 400. Unter den 21 941 in der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie 1906 versicherten Personen befanden sich 506 nicht versicherungspflichtige Betriebsbeamte und 1826 Kontor- und Bureaubeamte.

Viele Berufsgenossenschaften decken auch die Organe und Beamten der Genossenschaft gegen Betriebsunfälle.[1]) Oft findet man die merkwürdige Tatsache, daß hier ein höherer Jahresarbeitsverdienst zugrunde gelegt wird. Als Beispiel sei das Statut der Magdeburgischen Bauberufsgenossenschaft angeführt. Betriebsbeamte werden hier nur bis zu einem Jahresarbeitsverdienst von 3000 Mk. versichert. Beamte der Genossenschaft dagegen mit dem vollen Jahresarbeitsverdienste. Ähnliches findet man bei der freiwilligen Versicherung der Unternehmer. So versichert die Thüringische Bauberufsgenossenschaft die Betriebsbeamten bis zu einem Jahreseinkommen von 3600 Mk., während den Unternehmern das Recht der freiwilligen Versicherung bis zu einem Jahreseinkommen von 4000 Mk. gegeben ist.

Von den 48 land- und forstwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften konnten nur 38 Statuten einer Durchsicht unterzogen werden. Die meisten haben von dem gesetzlichen Rechte der Ausdehnung der Versicherung auf Jahreseinkommen über 3000 Mk. keinen Gebrauch gemacht. Das hängt wohl mit der geringeren Besoldung der landwirtschaftlichen Betriebsbeamten, also einem geringeren Bedürfnisse ab. Denn von 48 Genossenschaften beschränkten 27 die Versicherung auf den gesetzlichen Stand. Nur 9 sahen eine freiwillige Versicherung auf Antrag ohne Rücksicht auf das Jahreseinkommen vor, ferner je eine bis zu einem Jahresarbeitsverdienst von 4000 bzw. 6000 Mk. In welchem Umfange davon Gebrauch gemacht ist, darüber fehlen genaue Nachweise.

---

[1]) 1907 gab es 298 technische Aufsichtsbeamte.

Die Versicherung der Bureaubeamten und Handlungsgehilfen ist nach den Unfallversicherungsgesetzen durch Statut der Genossenschaft möglich. Das GUV. sagt darüber.

> „Durch Statut kann ferner bestimmt werden, daß und unter welchen Bedingungen gegen die Folgen der bei dem Betriebe oder Dienste sich ereignenden Unfälle versichert werden können
>
> a) im Betriebe beschäftigte, aber nach §§ 1 oder 2 nicht versicherte Personen durch den Betriebsunternehmer."

Ähnliche Vorschriften enthalten die anderen Gesetze. Es haben davon fast alle gewerblichen Berufsgenossenschaften Gebrauch gemacht. Aber nur eine, die Knappschaftsberufsgenossenschaft, erstreckt die Versicherungspflicht auf diese Angestellten bis zu einem Jahresarbeitsverdienst von 5000 Mk. und gestattet die freiwillige Versicherung auch darüber hinaus ohne Rücksicht auf die Höhe des Jahresarbeitsverdienstes. Der vorbildliche Paragraph des Genossenschaftsstatuts lautet:

> „Bureaubeamte, welche zeitweilig mit dem Betriebe in Berührung kommen, oder im Banne des Betriebes sind, ferner Bureaubeamte, deren Bureaus (Kontore) sich auf den Werken befinden, werden bezüglich der Versicherung den Betriebsbeamten gleichgestellt."

Andere Statuten sprechen sich kürzer über die Berechtigung der freiwilligen Versicherung dieser im Betriebe beschäftigten, aber nach dem Gesetz nicht versicherten Personen aus. Es werden da genannt Volontäre, kaufmännische Angestellte, Bureaubeamte, „Kontor"beamte, in einem Falle auch Zeichner. Als Bedingung der Berechtigung der freiwilligen Versicherung gilt die Möglichkeit, daß sie „kraft ihres Dienstes" die Betriebsräume betreten oder sonst zeitweilig mit dem Betriebe in Berührung kamen. 39 Genossenschaften haben davon Gebrauch gemacht. 14 sehen die freiwillige Versicherung ohne Rücksicht auf das Jahreseinkommen vor, je eine bis zu Einkommen von 15000, 10000, 8000 und 3600 Mk., 2 bis zu 6000 Mk., 11 bis zu 5000 Mk., 8 bis

3000 Mk. Eigentümlich berührt die mehrfache ungleichartige Behandlung der Betriebsbeamten und kaufmännischen Angestellten. So gestattet ein Statut die freiwillige Versicherung der Betriebsbeamten bis zu 6000 Mk., während dies bei den Bureaubeamten nur bis 5000 und 3000 Mk. möglich ist. In zwei anderen Satzungen ist die Versicherungsgrenze auf 10 000 und 8000 bei den technischen, dagegen bei den kaufmännischen nur auf 5000 Mk. festgesetzt. Irgendwelche genauere Zahlen über die Zahl der versicherten kaufmännischen Angestellten fehlen. Soweit die Genossenschaftsberichte Angaben enthalten, umfassen sie, wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, alle zu freiwilliger Versicherung Berechtigten ohne Trennung des Berufs. Nur in einigen Geschäftsberichten finden sich genauere Angaben. Bei der Leinenberufsgenossenschaft waren 1903 279 Büreaubeamte und „andere Bedienstete“ mit einer Versicherungssumme von 204 000 Mk., 1904: 314 mit 226 000 Mk., 1905: 317 mit 237 000 Mk. anrechnungsfähigem Verdienst versichert, bei der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie dagegen 1906 1826 kaufmännische Beamte.

Die kaufmännischen Angestellten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben sind zum größten Teil durch Statut zwangsweise versichert, soweit sie als Rechnungsführer, Buchhalter oder Lagerverwalter tätig sind. Dreizehn der durchgesehenen Satzungen sahen die Versicherungspflicht bis zu einem Jahreseinkommen von 3000 Mk. vor, während in sechs Fällen die Versicherung ohne Rücksicht auf das Jahreseinkommen erfolgt. Allerdings stützen sich die Satzungen dabei nicht auf § 4 Absatz 3a des Unfallversicherungsgesetzes für die Land- und Forstwirtschaft, nach dem die Versicherung im Betriebe beschäftigter, aber nicht gesetzlich versicherter Personen zulässig ist, sondern auf § 1 Abs. 6, nach dem die Berufsgenossenschaft durch statutarische Bestimmung die Personen feststellen kann, die eine technische Fertigkeit erfordernde besondere Stellung einnehmen. Daher werden Rechnungsführer und Buchhalter in bunter Reihe mit Küfern, Jägern, Schmieden, Heizern und Maurern als versicherungs-

pflichtig aufgeführt, also nicht den eigentlichen landwirtschaftlichen Betriebsbeamten als gleichwertig erachtet.

VI. Die Vertretung der Angestellten in den Berufsgenossenschaften, Schiedsgerichten und im Reichsversicherungsamt.

In den Organen der Berufsgenossenschaften sind die Angestellten fast gar nicht vertreten. Denn füglich können dazu die Repräsentanten und Direktoren der Unternehmer nicht gezählt werden. Von 12 Mitgliedern des Vorstandes der Leinenberufsgenossenschaft waren vier Fabrikdirektoren. Unter den Mitgliedern der Sektionsvorstände finden sich nur zwei Prokuristen und ein Ingenieur, die man noch zu dem Heere der Privatangestellten zählen könnte. Unter den Vertrauensmännern der Süddeutschen Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft findet man nur 3 Ingenieure und 4 Hüttenverwalter. Dagegen finden sich unter den Delegierten zur Genossenschaftsversammlung über ein Dutzend Werkmeister und ähnliche Angestellte. Unter den Sektionsvorständen der Knappschaftsberufsgenossenschaft finden sich nur fünf Bergverwalter, die man als Privatbeamte ansprechen kann, als Ersatzmänner. Unter den Delegierten zur Genossenschaftsversammlung findet sich neben einem Bergingenieur nur noch ein Markscheider. Unter den Vertrauensmännern, denen durch Statut verschiedene Aufgaben übertragen werden können, finden sich unter den Vertretern und Stellvertretern knapp ein halbes Dutzend Bergingenieure, dagegen fast 130 Bergverwalter, Betriebsführer, Obersteiger, 1 Chemiker, 4 Maschinenmeister, 1 Werkmeister und 1 Rechnungsführer. Trotzdem gewinnt man den Eindruck, daß der Angestellte als solcher hier um so weniger zur Geltung kommt, je größer der Betrieb ist. Unter den 97 Delegierten zur Genossenschaftsversammlung der Schlesischen Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft finden sich nur 1 Bergverwalter und 2 Hüttenmeister neben etwa 10 Ingenieuren. Unter den Vertrauensmännern ist neben einigen Ingenieuren und Inspektoren ein

einziger Obermeister. Da bei der Wahl der Beisitzer der Schiedsgerichte und Arbeitervertreter die Ausschüsse der Landesversicherungsanstalten ausschlaggebend sind, so ist eine Untersuchung auch hier nötig über die Zusammensetzung dieser Ausschüsse und ihren Einfluß auf die Gestaltung der Schiedsgerichte und der zur Begutachtung der Unfallverhütungseinrichtungen bestellten Arbeitnehmer. Die Zahl der Mitglieder der Ausschüsse von 29 Landesversicherungsanstalten betrug 288. Darunter finden wir 50 Steiger, Werkmeister, Kapitäne, die ganz erhebliche Zahl von 37 Handlungsgehilfen und Bureaubeamten, dagegen nur 4 land- und forstwirtschaftliche Beamte. Zu den Bureaubeamten sind 2 Arbeitersekretäre und 1 Redakteur gezählt. Bei 11 Schiedsgerichten wirkten 731 Beisitzer. Davon waren 29 Werkmeister und Kapitäne, 11 Handlungsgehilfen und Bureaubeamte und 4 land- und forstwirtschaftliche Beamte.[1]) Unter den zuletzt genannten Zahlen fehlen die der Landesversicherungsanstalt Rheinprovinz und der Knappschaftsberufsgenossenschaft, die, weil hier die größten Anstalten des Reichs in Frage kommen, besondere Erwähnung verdienen. In der Knappschaftsberufsgenossenschaft finden sich unter den Gutachtern über Unfallverhütungseinrichtungen 4 Obersteiger (Stellvertreter 10), 2 Betriebsingenieure, 3 Steiger (3), 1 Berginspektor (1), 2 Bergverwalter (3). In der Sektion 4 (Tarnowitz) überwiegen dabei die Privatbeamten. Denn unter den 18 Vertretern und Stellvertretern sind nur 3 Häuer. Alle übrigen sind Betriebsbeamte. Bei der Landesversicherungsanstalt Rheinprovinz zählen wir unter den Vertretern und Stellvertretern fast 150 Werk-, Web-, Maschinenmeister usw., einen Ingenieur, einen Techniker, fünf Kapitäne und Steuerleute. Fast gar nicht ist das kaufmännische und Bureaupersonal vertreten: ein Bureaubeamter, ein Lagerist und ein Dekorateur kommen in Frage. Eine Überfülle von Privatbeamten findet sich in den Schiedsgerichten der

---

[1]) Überdies finden sich auch unter den Arbeitgebern bevollmächtigte Betriebsleiter, die man noch als Privatbeamte ansehen kann.

Knappschaftsberufsgenossenschaft, allerdings unter den Arbeitgebern. Es sind 5 Ingenieure, etwa 50 Obersteiger und Betriebsleiter, 10 Gruben- und Bergverwalter, 6 Steiger und Markscheider, 1 Betriebsinspektor, 3 Schicht- und 1 Siedemeister. Ob sich darunter einzelne Staatsbeamte befinden, konnte nicht genau festgestellt werden. Von kaufmännischen Beamten finden sich 15. Darunter Kassierer, ein Buchhalter und mehrere kaufmännische Direktoren. Unter den Arbeitnehmern sind 4 Obersteiger und etwa 14 Steiger, je ein Brikett-, Siedemeister und Schichtmeister. Nicht vertreten ist das kaufmännische und Bureaupersonal. Bei den Schiedsgerichten der Landesversicherungsanstalt Rheinprovinz finden sich unter den Arbeitgebern 10 Oberingenieure, Betriebsleiter und Techniker und 3 Kaufleute, unter den Arbeitnehmern 25 Werkführer, Maschinenmeister, ein Techniker und fünf Obergärtner. Zu dem kaufmännischen Personale zählen 2 Handlungsgehilfen, ein Lagerist und ein Dekorateur.

Ganz bedeutungslos ist die Vertretung der Privatangestellten im Reichsversicherungsamte. 1886 gehörte ein Werkmeister zu den nichtständigen Mitgliedern, zwei Werkmeister der Textilindustrie finden sich unter den Stellvertretern. 1889 sind die in Gewerbebetrieben tätigen Angestellten ganz unvertreten. Unter den Vertretern der Versicherten finden wir dagegen einen Hafenmeister und einen Schiffskapitän, die auf Grund des Seeunfallversicherungsgesetzes vom 13. Juli 1887 gewählt wurden. Unter den Stellvertretern finden sich dann noch ein Privatförster, drei Schiffskapitäne und ein Ingenieur. Nach dem Stande vom 1. Juli 1892 ist unter den nichtständigen Mitgliedern des Reichsversicherungsamtes ein Hafenmeister und ein Schiffskapitän, unter den Stellvertretern ein Privatförster und vier Schiffskapitäne. Nach dem Stande vom 1. August 1899 befinden sich unter den Mitgliedern ein Hafeninspektor und ein Ingenieur, unter den Stellvertretern ein Zuschneider, ein Privatförster, ein Gutsinspektor, zwei Schiffskapitäne, ein Wasserschout und ein Ingenieur. Nach dem Stande vom 15. Juli 1906 finden sich unter den Mitgliedern ein Wasserschout und ein Schiffskapitän,

unter den 144 Stellvertretern je ein Buchhalter, der zugleich Magazinarbeiter ist,[1]) je ein Hofmeister, Obergärtner, Forstaufseher, Schiffskapitän und zwei Inspektoren. Die drei letzten sind für die Seeunfallversicherung gewählt. Das große Heer der Ingenieure, Techniker und Werkmeister der Gewerbebetriebe ist gänzlich unvertreten.

VII. Die Stellung der Angestelltenverbände zur Unfallversicherung.

Die Bureaubeamten haben zu der Frage zumeist noch nicht Stellung genommen. Das mag wohl an der Zersplitterung in Berufsverbänden liegen, denn die vielen Bureaubeamten der Industrie und des Bergbaues, die eigentlich als kaufmännische Angestellte nicht gelten können, entbehren jeder strafferen Organisation. Nur der Verband deutscher Bureaubeamten hat Mitte 1908 sich darüber geäußert. Er schreibt zu der Notwendigkeit der Versicherung: „Das Bedürfnis nach Unfallversicherung wird freilich von den Bureaubeamten im einzelnen selbst vielfach kaum empfunden werden. Das liegt aber, abgesehen von der den Bureaubeamten bisher eigenen Selbstlosigkeit, an der Unkenntnis auf dem Gebiete der Gesetzgebung und an dem Widerwillen kleiner, kurzsichtiger Betriebsinhaber, vielleicht auch an der nicht genügend begründeten Forderung der bestehenden Fachverbände. Beachtung verdient auch der Umstand, daß durch die Einrichtungen der sozialpolitischen Gesetzgebung viele und große Geschäftsbetriebe entstanden sind, die gewisser Unfallgefahren nicht entbehren. Bei den organisierten Krankenkassen, die eine berufsmäßige Krankenaufsicht durch angestellte Krankenbesucher ausüben, die Beiträge für versicherungspflichtige Kassenmitglieder durch angestellte Kassenboten einholen und die sonstigen Erörterungen und Feststellungen durch sog. Außenbeamte erledigen lassen, sind die Organe und

---

[1]) Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamtes 1906, Seite 474.

Beamten gegen die Unfallgefahren, welche sie in ihrem Berufe bei den erwähnten dienstlichen Verrichtungen ausgesetzt sind, nicht versichert.“ Deßhalb wünscht der Verband, daß a) bei der Unfallversicherung die Bureaubeamten eine besondere Berücksichtigung erfahren, b) die Betriebskrankheiten der Bureaubeamten in die Unfallversicherung einbezogen werden und c) die Unfallversicherung sich nicht nur auf den gewerblich-technischen, sondern auch auf den Verwaltungsteil der Betriebe erstreckt.

Für die Bankbeamten kommt die Unfallversicherung nicht in Frage. Wenigstens besitzen wir keinerlei Material, angeblich weil sich in ihren Betrieben Unfälle fast gar nicht ereignen. Die Verbände der kaufmännischen Gehilfinnen haben dazu größtenteils ebenfalls noch keine bestimmte Stellung genommen. Allerdings bejaht der Kölner Verband das Vorkommen von Unfällen in Geschäften. Dagegen stellt der Berliner Verband eine Steigerung der Unfälle der Handlungsgehilfinnen fest, der ihm Anlaß gab, sich mit dieser Frage eingehend zu beschäftigen. Er hat den zuständigen Stellen eine Eingabe unterbreitet, alle Handelsbetriebe, die mit Lagerungsbetrieben verbunden sind, in ihrem ganzen Umfange zu versichern. Der Verein für Handlungskommis von 1858 hat bereits 1895 gemeinsam mit dem Verbande kaufmännischer Vereine zu der Unfallversicherung des kaufmännischen Personals Stellung genommen. Aber hier sprach sich die Mehrheit gegen die in der Novelle beabsichtigte Ausdehnung auf das Handelsgewerbe aus. Diese Mehrheit ging von der Erwägung aus, daß eine erhebliche Unfallgefahr für das Handelsgewerbe nicht bestehe. Einzelne, dem Verbande angeschlossene Vereine erblickten in der Ausdehnung der Unfallversicherung auf das Handelsgewerbe eine Degradierung in sozialer Hinsicht. Zudem sei ein großer Teil der Handelsangestellten bereits bei verschiedenen Berufsgenossenschaften versichert. Andererseits böte die gesetzliche Haftpflicht Schutz. Im übrigen gäben die Kassen kaufmännischer Vereine und zahlreiche gute Privatversicherungsgesellschaften ausreichende Gelegenheit, um sich gegen die Unfallfolgen zu schützen. Die Minderheit der dem Verbande angehörigen Vereine erkannte allerdings eine mehr oder

minder große Unfallgefahr im Handelsgewerbe und damit die Notwendigkeit staatlicher Fürsorge an. Mehrfach wurde die Schaffung rein kaufmännischer Berufsgenossenschaften und besonderer Schiedsgerichte als dringend nötig bezeichnet, ebenso als unzweckmäßig die Begrenzung der Versicherungspflicht auf ein Jahreseinkommen von 2000 Mk. Das Gesamtergebnis der Abstimmung war: 18 Vereine mit 26 691 Mitgliedern (darunter 5248 Prinzipale) sprachen sich für, 29 Vereine mit 62 094 Mitgliedern (darunter 10 105 Prinzipale) gegen die Ausdehnung auf das Handelsgewerbe aus. Eine Wandlung dieser Anschauungen war unausbleiblich. Die 17. Hauptversammlung des deutschen Verbandes kaufmännischer Vereine im Jahre 1907 stellte denn auch fest, daß das Verlangen nach einer Reorganisation bei den Geschäftsinhabern ebensogroß wie bei den Angestellten sei. Mit allen gegen eine Stimme wurde beschlossen, Reichstag und Bundesrat zu ersuchen, durch Änderung des § 1 des Gewerbeunfallversicherungsgesetzes die Versicherungspflicht auf alle Lagerungs-, Beförderungs- und Kleinhandelsbetriebe ohne jede Einschränkung auszudehnen und sie auf die gesamte geschäftliche Tätigkeit der in diesen Betrieben Angestellten zu erstrecken. Die 30. Generalversammlung des Verbandes katholischer kaufmännischer Vereine im Jahre 1907 beschloß ähnlich. Einstimmig erteilte man der Verbandsleitung den Auftrag, bei der zuständigen Stelle auf die Ergänzung des Gesetzes dahin zu drängen, daß alle handelsgewerblichen Betriebe, Konsum- und andere Vereine mit offenen Verkaufsstellen mit dem gesamten Personal dem Versicherungszwange unterworfen werden. Hervorgehoben wird in der Petition die allgemein tiefgehende Mißstimmung unter den Angestellten und Prinzipalen über die unzureichende gesetzliche Regelung. Die Grenzen zwischen kaufmännischen Arbeiten und Lagerarbeiten seien überaus flüssig, denn kaufmännische Arbeiten und Lagerarbeiten seien innerhalb eines handelsgewerblichen Betriebes kaum zu trennen. Die kaufmännischen Angestellten übten in rascher Aufeinanderfolge bald eine versicherte, bald eine nichtversicherte Tätigkeit aus. Eine Arbeitsteilung derart, daß ein Teil der Angestellten versicherungs-

pflichtige Lagerarbeiten, ein anderer die nichtversicherungspflichtige Verkaufstätigkeit ausübe, sei undurchführbar. Ebenso treffe es nicht zu, daß die Lagerarbeit eine höhere Unfallgefahr als die rein kaufmännische Tätigkeit bedinge. Diese Rechtsunsicherheit gäbe leicht Anlaß zur Erbitterung, zur Verschärfung des Verhältnisses zwischen Prinzipal und Angestellten. Zu Weiterungen führe auch die Abhängigkeit des Versicherungszwanges der Lagereibetriebe von der Eintragung in das Handelsregister. Die Notwendigkeit einer Abänderung des Gesetzes betonte ebenfalls der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband auf dem 10. deutschen Handlungsgehilfentag im Jahre 1906. Die Entscheidungen des Reichsversicherungsamtes über die Grenzen der Versicherungspflicht und die Versicherungsmöglichkeit der Angestellten in offenen Verkaufsstellen forderten eine Ergänzung des § 1 GUG. Der Handlungsgehilfentag hält deshalb die Hinzufügung einer neuen Ziffer 8 mit folgendem Wortlaut für nötig:

> „in einem Handelsbetriebe oder Konsum- und anderen Vereinen mit offenen Verkaufsstellen."

Der Verband deutscher Handlungsgehilfen trat schon 1890 in seiner dritten Denkschrift für die Ausdehnung der Unfallversicherung ein. 1906 unterbreitete er eine entsprechende Eingabe dem Bundesrate. Auf seinem am 1. September 1907 in Berlin abgehaltenen Verbandstage hat sich der Verband erneut mit dieser Frage beschäftigt (19. Verbandsschrift S. 134) und am 21. Januar 1908 eine entsprechende Eingabe abermals an den Reichstag gesandt. Darin ist betont, daß die Handelsangestellten nach dem heutigen Rechte nicht in ausreichendem Maße gegen Unfälle geschützt sind. Man verlangt deshalb zur Beseitigung der bestehenden Rechtsunsicherheit Ausdehnung des Versicherungszwanges auf das gesamte Handelsgewerbe — Kontore wie offene Verkaufsstellen — im gesamten Umfange der Tätigkeit der Angestellten. Auch Konsumvereine und andere Vereine mit offenen Verkaufsstellen, ohne Rücksicht auf die Eintragung der Betriebe ins Handelsregister, sollen einbegriffen werden. Weiter

soll die Versicherung ohne Rücksicht auf den Jahresarbeitsverdienst der Angestellten erfolgen. Die auf dem Boden der modernen Arbeiterbewegung stehenden Handlungsgehilfen forderten 1896 und 1908 die Ausdehnung der Unfallversicherung auf alle Handlungsgehilfen. Die Verwaltung der verschiedenen Versicherungsanstalten sollte dabei von den Angestellten übernommen und da, wo sie bereits vorhanden, einer Verbesserung unterzogen werden. Am weitesten geht der 4. deutsche Krankenkassenkongreß, der vor kurzem in Berlin tagte. Er fordert „Entschädigung im Falle eines Unfalles, mag er durch die Folgen der Erwerbstätigkeit oder des gewöhnlichen Lebens verursacht sein, wobei chronische Gewerbekrankheiten als Folge von Betriebsunfällen anzusehen sind. Die Entschädigungspflicht der Berufsgenossenschaften beginnt mit dem Tage des Unfalles. Die Leistungen sind auszugestalten."

Der Verband der Lager- und Lagerhalterinnen Deutschlands hat sich scheinbar noch nicht mit der Unfallversicherung der Angestellten beschäftigt, trotzdem er es für nötig hält, daß durch Dienstvertrag die Konsumvereine verpflichtet werden, ihre Lagerhalter gegen Unfälle im Geschäft zu versichern. Es ist das ein indirekter Beweis für die notwendige Versicherung der Verkaufsgenossenschaften.

Die Verbände der technischen Angestellten haben ein besonderes Interesse an der völligen Beseitigung der Gehaltsgrenze. Der Deutsche Werkmeisterverband trat bereits 1894 und 1896 beim Bundesrat und Reichstag für eine Versicherung aller Betriebsbeamten ohne Rücksicht auf das Einkommen ein. Der Bund der technisch-industriellen Beamten beschloß auf seinem 2. Bundestage für den Ausbau der Kranken- und Unfallversicherung im Zusammenhang mit der Reform der Invalidenversicherung einzutreten, während der Soziale Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellter Erhöhung der Gehaltsgrenze fordert. Der Hauptausschuß für die staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten verlangt in Punkt 23 seiner Leitsätze Ausdehnung des Unfall- und Krankenversicherungszwanges auf alle Angestellten.

Die gleiche Forderung vertrat der sechste deutsche Gewerkschaftskongreß.

VIII. Die Stellung von Handelskammern, Berufsgenossenschaften usw. zur Unfallversicherung.

Die Handelskammern haben dem Gegenstand ebenfalls große Aufmerksamkeit gewidmet. Die Freiburger Kammer (Baden) bezeichnet die Trennung der Detailgeschäfte in versicherte und unversicherte als unzuträglich. Sie verlangt deshalb Versicherung der mit einem Lagerungsbetriebe verbundenen Handelsbetriebe im gesamten Umfange. Es würde dadurch die Merkwürdigkeit aufhören, daß ein Angestellter an einem Tage wiederholt, oft im Laufe weniger Minuten, in die Versicherung ein- und austritt. Ebenso trat die Handelskammer Magdeburg 1904 in einer Eingabe an den Handelsminister dafür ein. Im gleichen oder ähnlichen Sinne beschlossen die Handelskammern Berlin, Bochum, Halberstadt, Plauen, Sagan usw. Die Bochumer Kammer trat sogar dafür ein, daß, wenn nahezu jedes Ladengeschäft unter Umständen als Lagerungsbetrieb angesehen werden solle, dann alle Ladengeschäfte dem Versicherungszwange unterworfen werden möchten. Sie wünscht hierfür eine besondere Berufsgenossenschaft.[1]) Die Handelskammer Oppeln ist wegen der Belastung der Detailgeschäfte dagegen. Bei den Kosten, die das gesamte soziale Versicherungswesen erfordere, sei es nicht an der Zeit, einer Ausdehnung der Versicherungspflicht das Wort zu reden. Einen ähnlichen Standpunkt vertrat auch die Zittauer Handelskammer. Man ist dagegen, weil die staatliche Versicherung teuerer sei,[2]) wie die private, auch manche private Versicherungsgesellschaft in der Zuerkennung der Renten liberaler wie die Lagereiberufsgenossenschaft sei.

---

[1]) Rechtsanwalt Dr. Fuld befürwortet eine eigene kaufmännische Berufsgenossenschaft, bei der sich voraussichtlich die Versicherung billiger wie bei der Lagereiberufsgenossenschaft gestalten werde.

[2]) Daß dies nicht der Fall, ist zur Genüge erwiesen.

Der deutsche Handelstag, die berufene Vertretung der Handelskammern des Reichs, erkannte leider anfangs nicht die Notwendigkeit der Ausdehnung des Gesetzes. Die 20. Tagung erklärte sich gegen die Unfallversicherung der Handelsangestellten. Am 29. Januar 1906 befaßte sich die sozialpolitische Kommission des Handelstages mit der gleichen Frage. Mit 11 gegen 8 Stimmen lehnte man eine weitere Ausdehnung der Unfallversicherung im Handelsgewerbe ab, besonders die Unterstellung der Detailgeschäfte mit Lagerungsbetrieb in ihrem ganzen Umfange unter die Unfallversicherung. Erneut nahm dazu der Ausschuß des Handelstages am 4. Dezember 1906 Stellung. Er sprach sich jetzt für die Versicherungspflicht der Handelsgeschäfte mit dem ganzen Betriebe aus, die wegen ihrer Verbindung mit Lagerungs- und Beförderungsbetrieben bereits in die Unfallversicherung einbezogen sind.

Die Hamburger Detaillistenkammer will Ausdehnung auf die gesamte kaufmännische Tätigkeit, auch bei Nichteintragung in das Handelsregister, wogegen der Zentralverband deutscher Kaufleute und Gewerbetreibenden nur die Detailhandlungen im ganzen Umfange ihres Betriebes dem Versicherungszwange unterwerfen will, die im Handelsregister eingetragen sind. Der Bergische Verband der Vereine zum Schutze für Handel und Gewerbe tritt ebenfalls für die Einbeziehung aller Handelsbetriebe in die Unfallversicherung ein. Der Detaillistenverband von Rheinland und Westfalen und die Vereinigung von kaufmännischen und gewerblichen Vereinen des Handelskammerbezirkes Bochum wünschen in einer Eingabe an den Bundesrat im § 1 GUV. einen neuen Absatz 8:

> „in Gewerbebetrieben mit offenen Verkaufsstellen zum Zwecke des Detailverkaufes".

Leider ist der weiter dazu gemachte Vorschlag recht bedenklich: die Nichtversicherungspflicht der offenen Verkaufsstellen, die keinen maschinellen, also keinen unfallgefährlichen Betrieb haben, zu er-

klären, wenn einer Ausdehnung des Gesetzes sich unüberwindliche Schwierigkeiten entgegenstellen.

Im Buchhandel scheint ein Bedürfnis auf Erweiterung der Unfallversicherung nicht zu bestehen. Denn in der Hauptversammlung des Börsenvereins der deutschen Buchhändler vom 17. Mai 1908 nahm, trotz Aufforderung des ersten Vorstehers, niemand zu dem Punkte Unfallversicherung das Wort.

Wie sich der Bundesrat zu der Ausdehnung auf das gesamte Handelsgewerbe stellt, bleibt abzuwarten. Ob sein Widerstand dagegen gebrochen ist, wie Rechtsanwalt Dr. Fuld [1]) annimmt, scheint fraglich. Allerdings hat das Reichsversicherungsamt im Jahre 1907 einer Abordnung des Detaillistenverbandes gegenüber die Unzulänglichkeit der Versicherung unumwunden anerkannt, trotzdem der preuß. Minister für Handel und Gewerbe Anfang 1905 das Bedürfnis zu der Ausdehnung auf alle Detailgeschäfte mit Lagereibetrieb in ihrem ganzen Umfang verneinte.

Unterstützung haben diese Bestrebungen auch im Reichstage gefunden, wo der Antrag des nationalliberalen Abgeordneten Findel und Genossen Anfang dieses Jahres (1908) Annahme fand:

Der Reichstag wolle beschließen: Die verbündeten Regierungen zu ersuchen, den § 1 des GUV. vom 30. Juni 1900 dahin abändern zu wollen, daß die Versicherungspflicht

1. auf alle Handelsbetriebe, soweit sie mit Lagerungs- und Beförderungsbetrieben verbunden sind, ohne Rücksicht auf eine Eintragung in das Handelsregister und
2. auf die gesamte Tätigkeit des Geschäfts ausgedehnt wird.

Nach der Erklärung des Staatssekretärs des Innern vom 13. März 1908 darf man auf kleine Zugeständnisse, aber auf keinen Fall mit der Erfüllung aller Wünsche rechnen.

Über die Ausdehnung der Unfallversicherung auf das kaufmännische und Bureaupersonal sind die Berufsgenossenschaften verschiedener Meinung. Für empfehlenswert halten sie

---

[1]) Detaillist, 2. Jahrgang, Seite 7.

die Hannoversche Baugewerksberufsgenossenschaft und die Südwestdeutsche Eisenberufsgenossenschaft. Die einzelnen Sektionen der Brauerei- und Mälzereiberufsgenossenschaft halten eine Ausdehnung ebenfalls für zweckmäßig. So schreibt Sektion 6, „daß es zweckmäßig ist, alle Angestellten, also auch das kaufmännische und Bureaupersonal der Versicherungspflicht zu unterstellen, erscheint für das Braugewerbe um so mehr gerechtfertigt, als durch die soziale Rechtsprechung die Entschädigungspflicht der Berufsgenossenschaften nicht selten durch die entsprechenden Instanzen auch in Fällen ausgesprochen wird, wo Beiträge für die Verletzten nicht geleistet sind und nach Lage der Sache nicht gefordert werden konnten."

Verneint wird sie jedoch von der Mehrzahl, unter anderen auch von der Süddeutschen Eisen- und Stahlberufsgenossenschaft, der Papiermacher- und Lederindustrieberufsgenossenschaft. Die drei letzteren betonen, dem Umstande, daß in manchen Betrieben einzelne kaufmännisch vorgebildete Beamte ihre Tätigkeit in den Betriebsräumen mehr oder weniger regelmäßig selbst ausüben, sei schon jetzt dadurch Rechnung getragen, daß derartige Beamte nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes als Betriebsbeamte anzusehen sind und gleich diesen der Versicherungspflicht unterliegen.

IX. Die Ausdehnung der Versicherung auf andere Berufe.

An Wünschen einzelner Berufe auf Ergänzung des Unfallversicherungsgesetzes fehlt es natürlich nicht. So sind die kleineren, nur mit Handbetrieb ausgestatteten Molkereien, die jährlich weniger als 300 000 Liter verarbeiten, noch nicht dem Gesetze unterstellt, trotzdem die Unfallstatistiken die Notwendigkeit dazu erweisen. Die Ausdehnung auf die kaufmännische Leitung, die sogenannten Rechner, ist hier unbedingt nötig. Denn deren

Tätigkeit beschränkt sich nicht auf die Buch- und Kassenführung vielfach gehört die Entnahme von Milchproben zu ihren Aufgaben.

Die Artisten, die meist eine Stellung zwischen den Angestellten und den freien Berufen einnehmen, sind auch nicht versichert. Zivilrechtlich kann der Unternehmer nur in seltenen Fällen herangezogen werden, aus privaten Mitteln ist die Versicherung infolge der hohen Prämien meist unmöglich. Ein warmer Verteidiger der Einbeziehung des Artistengewerbes in die Reichsunfallversicherung ist Rechtsanwalt Dr. Fuld, Mainz.[1]) Auch das Chorpersonal der deutschen Bühnen ist noch unversichert. Wenn auch gewisse Bühnenarbeiten als Bauarbeiten der Unfallversicherung unterliegen, so kann eine Versicherung nur in Frage kommen, wenn durch das Genossenschaftsstatut die Versicherung auch auf die Personen erstreckt wird, die bei gelegentlichen Bauarbeiten verunglücken, wenn sie auf der Betriebsstätte verkehren. Auch Schauspieler kommen hier in Frage.

Der 28. deutsche Juristentag beschäftigte sich 1906 mit der Pferde- und Viehhaftung und beschloß Ausdehnung der Unfallversicherungsgesetzgebung auf das bisher nicht versicherungspflichtige Fahr- und Stallpersonal. Das würde für die in solchen Betrieben tätigen Aufsichtsbeamten von Bedeutung sein.

X. Reformvorschläge.

Die Reformvorschläge lassen sich in folgenden Leitsätzen zusammenfassen:

1. Die Versicherungspflicht ist auf alle Angestellten des Handels, der Konsumvereine, Genossenschaften und auf die Betriebe der Anwälte, Versicherungsgesellschaften usw. zu erstrecken.
2. Die technischen und kaufmännischen Angestellten aller Betriebe — auch der land- und forstwirtschaftlichen — unterliegen ohne Rücksicht auf das Jahreseinkommen der Ver-

[1]) Arbeiterversorgung 1907, Nr. 18.

sicherungspflicht. Bei einem Jahresarbeitsverdienste über 15000 Mk. kommen die überschießenden Beträge bei Bemessung der Unfallrente nicht in Ansatz.

3. Bei Angestellten, die keiner Krankenversicherung angehören, tritt die Berufsgenossenschaft vom ersten Tage an ein und übernimmt sämtliche, durch die Heilbehandlung usw. erwachsenden Kosten.
4. Die Angestellten haben Anspruch auf eine angemessene Vertretung in den Organen der Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherung (Schiedsgericht, Reichsversicherungsamt).

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.





Preis: 1.10 Mark.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

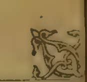
Herausgegeben von dem Vorstande.

Heft 2 des III. Bandes, der ganzen Reihe 26. Heft.



Der Dienstvertrag der Privat-Angestellten I.





Jena.

Verlag von Gustav Fischer.

1908.

Ausgegeben am 29. Oktober 1908.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

Herausgegeben von dem Vorstande.

III. Band, Heft 2; Heft 26 der ganzen Reihe.

Der Dienstvertrag der Privatangestellten I.

I. Der Dienstvertrag der kaufmännischen Angestellten. Von Rechtsanwalt Dr. Baum, Berlin.

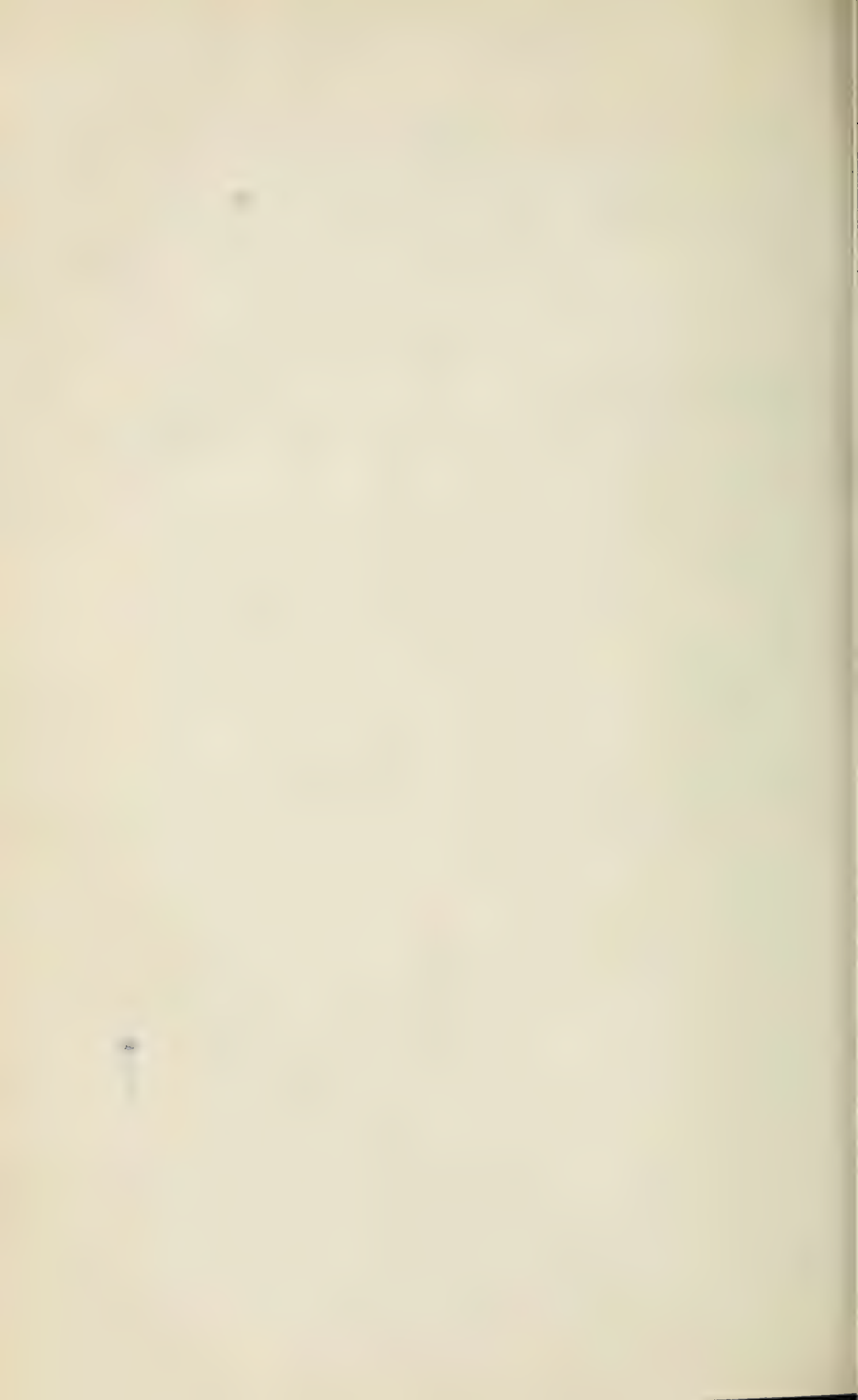
II. Der Dienstvertrag der Techniker in Betrieben, die nicht der Gewerbeordnung unterstehen (Bergbau, Verkehrsgewerbe, Landwirtschaftliche Nebenbetriebe). Von Magistratsrat P. Wölbling, Berlin.

III. Die Rechtsverhältnisse der Güterbeamten. Von A. Trampe, Güterdirektor, Berlin.

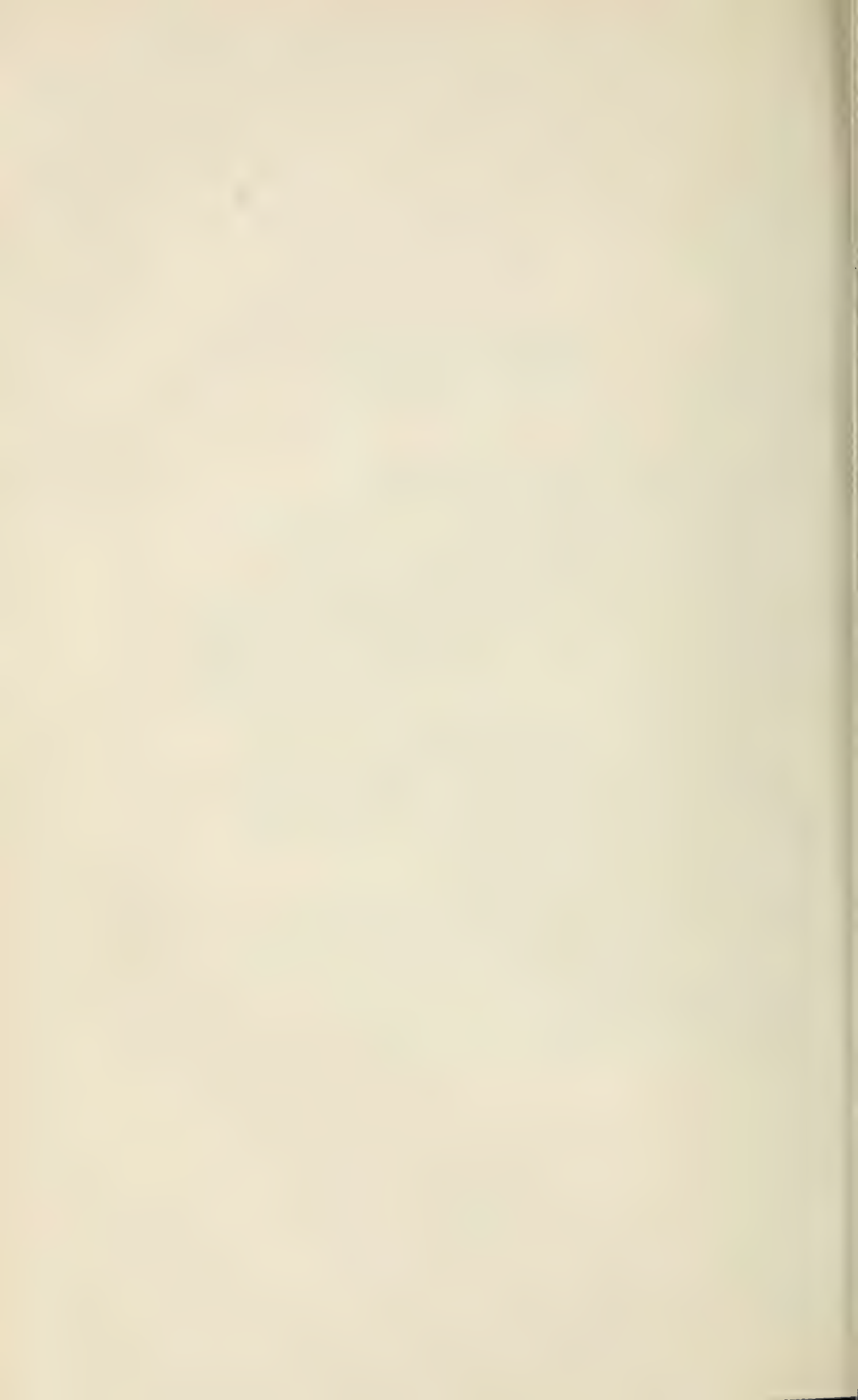
IV. Die Konkurrenzklausel im Dienstvertrage. Von Josef Reif, Verwaltungsmitglied des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig.



Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1908.



Inhaltsverzeichnis.



Der Dienstvertrag der kaufmännischen Angestellten.

Von Rechtsanwalt Dr. Baum, Berlin.

A. Das Recht der Handlungsgehilfen.

I. Rechtsquellen.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Handlungsgehilfen zerfallen in privatrechtliche und gewerberechtliche. Das Gewerberecht der Handlungsgehilfen regelt § 154 Abs. 2 GO. Hiernach finden auf Gehilfen und Lehrlinge in Handelsgeschäften keine Anwendung „die Bestimmungen der §§ 105, 106 bis 119 b sowie vorbehaltlich des § 139 g Abs. 1 und der §§ 139 h, 139 l, 139 m, die Bestimmungen der §§ 120 a bis 133 e." Nicht anwendbar ist ferner § 133 f (Konkurrenzklausel), welcher erst durch das Einführungsgesetz zum neuen HGB. in die GO. eingestellt ist, da die Konkurrenzklausel für die Handlungsgehilfen durch die §§ 74, 75 HGB. geregelt ist. Auch § 139 entfällt der Anwendung auf die Handlungsgehilfen, da sich die Zuständigkeit der besonderen Aufsichtsbeamten nicht auf das Handelsgewerbe erstreckt.[1]) Von den Bestimmungen des 7. Titels der GO. gelten also für die Handlungsgehilfen nur die Bestimmungen betr. Sonntagsruhe (§§ 105 a bis e), Fortbildungsschule (§ 120), Lehr-

[1]) Die auf Einführung von „Handelsinspektoren" gerichteten Bestrebungen haben bisher noch kein praktisches Ergebnis gehabt. Vgl. Marquardt, Die Notwendigkeit von Handelsinspektoren (Eingabe des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig an den Reichstag, im Auftrage des Verbandsvorstandes bearbeitet.) Leipzig 1906.

lingszüchterei (§ 128 gemäß § 139 l), Verpflichtung der Prinzipale zu statistischen Mitteilungen (§ 139 b Abs. 5), Fachschulbetrieb (§ 139 i), Koalitionsrecht (§§ 152, 153) und die besonderen Bestimmungen für Gehilfen und Lehrlinge in offenen Verkaufsstellen (§§ 139 c bis k und 139 m).

Die privatrechtlichen Vorschriften enthält in erster Reihe der 6. Abschnitt des HGB., „Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge" (§§ 59 bis 83). Ergänzt wird das Gesetz durch die Handelsgebräuche (Usancen): Die Vorschrift des Artikel 279 des alten HGB., welcher die Geltung der Handelsgebräuche für den gesamten Handelsverkehr ausdrücklich sanktionierte, ist in § 346 des neuen HGB. allerdings nur auf den Verkehr unter Kaufleuten eingeschränkt. Zu diesen gehören die Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge zwar nicht; da aber nach Artikel 2 Abt. 1 des Einführungsgesetzes zum HGB. in allen Handelssachen die Vorschriften des BGB. insoweit zur Anwendung kommen, als nicht im HGB. oder im Einführungsgesetz ein anderes bestimmt ist, gelten auch für die Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge §§ 157, 242 BGB., nach welchen Verträge so auszulegen sind und der Schuldner die Leistung so zu bewirken hat, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Beispiel: Häufig wird eine vierwöchentliche Kündigungsfrist vereinbart. Diese wäre bei wörtlicher Auslegung gemäß § 67 Abs. 1 und 4 HGB. nichtig. Weil jedoch die Verkehrssitte mit einer vierwöchentlichen Kündigungsfrist eine monatliche meint, so hat mit Rücksicht auf diese Sitte nach Treu und Glauben eine solche als vereinbart zu gelten. In einigen Fällen stellt das HGB. den Ortsgebrauch d. h. die Handelsverkehrssitte eines bestimmten Bezirkes sogar den gesetzlichen Vorschriften des HGB. voran. Nach § 59 HGB. hat z. B. der Handlungsgehilfe mangels entsprechender Vereinbarung die dem Ortsgebrauch entsprechende Vergütung zu fordern.

An dritter Stelle hinter dem HGB. und den Handelsgebräuchen gilt das BGB., insbesondere die den Dienstvertrag behandelnden §§ 611 bis 630.

II. Begriff des Handlungsgehilfen.

Handlungsgehilfe ist gemäß § 59 HGB., „wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt ist.“

1. Erforderlich ist zunächst Anstellung in einem Gewerbe. Gewerbe ist jede private Erwerbstätigkeit, bei der die Absicht darauf gerichtet ist, durch einen Komplex gleichartiger Geschäfte eine dauernde Einnahmequelle zu begründen. Keine Handlungsgehilfen sind daher die kaufmännischen Gehilfen staatlicher Beamter, z. B. die Bureauangestellten der Notare und Gerichtsvollzieher, auch nicht die Angestellten der beamtenartigen öffentlichen Funktionäre, wie der Rechtsanwälte, Konkursverwalter, vereidigten Bücherrevisoren usw. Die kaufmännischen Angestellten der öffentlichen Behörden sind Handlungsgehilfen, wenn das betreffende Unternehmen selber ein Handelsgewerbe ist, z. B. die Verkäufer der Königlich Preußischen Porzellanmanufaktur, die Buchhalter und Korrespondenten des Bayerischen Hofbräuhauses, der Reichsdruckerei, der städtischen Schlachthäuser, Elektrizitätswerke und Gasanstalten, die Billettverkäufer der Staatseisenbahn. Soweit diese Angestellten auch Beamte sind, gehen die zwingenden Vorschriften des HGB. den abweichenden Normen des Beamtenrechts vor. Die deutschen Postverwaltungen sind kraft der positiven Vorschrift des § 452 HGB. nicht Kaufleute, ihre Angestellten daher keine Handlungsgehilfen. — Keine gewinnbringende Tätigkeit beabsichtigen die Versicherungsgesellschaften auf Gegenseitigkeit, da es ihr Zweck nur ist, den Mitgliedern gegenseitig einen etwaigen Schaden zu ersetzen. Ihre Angestellten sind daher keine Kaufleute. Kaufmännische Angestellte sind ferner auch nicht die Buchhalter, Kassierer von Wohltätigkeitsbazaren, kurzen Ausstellungsunternehmen und sonstigen von vornherein nur als vorübergehend geplanten Veranstaltungen, weil hier die Absicht dauernder Fortsetzung des Geschäftes fehlt.

2. Die Anstellung muß in einem Handelsgewerbe er=

folgt sein. Über den Begriff des Handelsgewerbes bestimmt § 1 HGB.:

„Als Handelsgewerbe gilt jeder Gewerbebetrieb, der eine der nachstehend bezeichneten Arten von Geschäften zum Gegenstande hat:

1. die Anschaffung und Weiterveräußerung von beweglichen Sachen (Waren) oder Wertpapieren, ohne Unterschied, ob die Waren unverändert oder nach einer Bearbeitung oder Verarbeitung weiter veräußert werden;
2. die Übernahme der Bearbeitung oder Verarbeitung von Waren für andere, sofern der Betrieb über den Umfang des Handwerks hinausgeht;
3. die Übernahme von Versicherungen gegen Prämie;
4. die Bankier- und Geldwechslergeschäfte;
5. die Übernahme der Beförderung von Gütern oder Reisenden zur See, die Geschäfte der Frachtführer oder der zur Beförderung von Personen zu Lande oder auf Binnengewässern bestimmten Anstalten sowie die Geschäfte der Schleppschifffahrtsunternehmer;
6. die Geschäfte der Kommissionäre;
7. die Geschäfte der Handelsagenten oder der Handlungsmäkler;
8. die Verlagsgeschäfte sowie die sonstigen Geschäfte des Buch- oder Kunsthandels;
9. die Geschäfte der Druckereien, sofern ihr Betrieb über den Umfang des Handwerks hinausgeht."

§ 2 HGB. fügt hinzu:

„Ein gewerbliches Unternehmen, das nach Art und Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert, gilt, auch wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 nicht vorliegen, als Handelsgewerbe im Sinne dieses Gesetzbuchs, sofern die Firma des Unternehmens in das Handelsregister eingetragen worden ist. Der Unternehmer ist verpflichtet,

die Eintragung nach den für die Eintragung kaufmännischer Firmen geltenden Vorschriften herbeizuführen."

Nach § 3 HGB. sind die mit dem Betrieb einer Land- und Forstwirtschaft verbundenen Nebengewerbe, z. B. Brennereien, Molkereien, Handelsgewerbe, wenn der Unternehmer sie eintragen läßt.

3. Erforderlich ist ferner eine Anstellung d. h. ein Vertragsverhältnis, kraft dessen der Angestellte dem Organismus des Geschäfts derartig angehört, daß er mit Bezug auf die Art der Ausübung seiner Dienstleistungen von den Anordnungen der Geschäftsleitung abhängig ist. Keine Handlungsgehilfen sind daher die gesetzlichen Vertreter der juristischen Personen (die Vorstandsmitglieder und stellvertretenden Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft, Geschäftsführer einer Gesellschaft m. b. H., Liquidator einer Handelsgesellschaft). Auch die Ehefrau und das Kind, die im Geschäft arbeiten, leisten ihre Dienste kraft gesetzlicher Pflicht (§§ 1356, 1617 BGB.). Möglich ist allerdings auch, daß mit diesen Personen besondere Dienstverträge geschlossen werden. Nicht Handlungsgehilfe ist, wer in einem Geschäft nur arbeitet, um es kennen zu lernen, z. B. zwecks künftigen Eintritts als Sozius.

Nicht erforderlich ist, daß der Angestellte in den Geschäftsräumen oder während der ganzen Geschäftszeit für den Prinzipal tätig ist. Auch der sog. Stundenbuchhalter, der nur einige Stunden in der Woche im Geschäft tätig ist, um die Bücher in Ordnung zu halten, ist Handlungsgehilfe.

Besondere Schwierigkeiten macht bezüglich des Begriffs „Anstellung" die Abgrenzung zwischen Handlungsgehilfen und selbständigen Agenten. Bestimmte Kennzeichen für die Abgrenzung gibt es nicht, Anhaltspunkte bieten die Erfahrungen, daß der Agent regelmäßig gegen Provision, der Handlungsgehilfe gegen festes Gehalt angestellt ist, daß der Agent oft, der Handlungsgehilfe nur höchst selten für mehrere Firmen tätig ist, daß der Agent seine Geschäftsunkosten selbst trägt, der Handlungsgehilfe nicht. Im Einzelfalle ergeben sich in dieser Beziehung viele Streitfragen (vgl. die Urteile im Gewerbegericht 11. Jahrg. Sp. 10 ff.). Die Bezeichnung im Engagementsvertrage ist von den KG. nicht immer als entscheidend

erachtet worden, namentlich dann, wenn sie nur gewählt ist, um die für Handlungsgehilfen gegebenen Schutzvorschriften des HGB. zu umgehen (vgl. insbesondere die Urteile bezüglich der Angestellten der Singer-Co., Gewerbe- und Kaufmannsgericht 11. Jahrg. l. c.).

Die Anstellung muß ferner gegen Entgelt erfolgt sein. Nicht Handlungsgehilfe ist der Volontär, welcher kein Entgelt erhält. Hier liegt lediglich ein Auftragsverhältnis nach § 662 BGB. vor, die über die Entgeltlichkeit handelnden Vorschriften des HGB. finden auf ihn keine Anwendung (KG. Berlin, 21. Februar 1907, Jahrb. S. 310). Im übrigen gehört es zum Begriff des Volontärs, daß er freiwillig die Pflichten eines Handlungsgehilfen übernimmt, und als Äquivalent hierfür wird man ihm auch alle Rechte des Handlungsgehilfen, außer dem Recht auf Vergütung, gewähren müssen. Falls keine bestimmte Volontärzeit vereinbart ist, werden insbesondere auch die Vorschriften über die Kündigungsfrist zur Anwendung zu bringen sein. (Anderer Meinung Horrwitz, S. 26.)

Die Anstellung muß zur Leistung *kaufmännischer Dienste* erfolgt sein. Kaufmännische Dienste sind keineswegs alle Dienste, welche von einem Kaufmann als solchem geleistet werden, sondern nur diejenigen, welche die Verkehrssitte im herkömmlichen Sinn als kaufmännisch ansieht. Es müssen Dienste sein, zu denen diejenige Schulung und Fertigkeit gehört, die man in ihrer Vollendung die „kaufmännische Tüchtigkeit" nennt (Staub § 59 Anm. 13), oder, wie es das ROHG. Bd. 17 S. 309 ausdrückt, „eine Tätigkeit, welche kaufmännische Signatur trägt". Hierzu gehören alle Tätigkeiten, welche sich auf den Umsatz von Waren beziehen, einschließlich der Kontorgeschäfte insbesondere Verkäufe, Einkäufe, Buchführung, Korrespondenz, Kassenführung und Reisen. Den Gegensatz dazu bilden im Falle der Vereinigung von Gewerbe- und Handelsbetrieben diejenigen Hilfspersonen, welche mit der Bearbeitung, Verarbeitung, Herstellung der Waren durch technische Dienstleistungen oder mit der Beaufsichtigung dieser Dienstleistungen beschäftigt sind. Diese Personen sind Ge-

werbehilfen; ihre Rechtsstellung richtet sich nach Titel VII der GO. (vgl. Staub l. c.). Leistet der Gehilfe kaufmännische und gewerbliche Dienste, so entscheidet das Überwiegende (OLG. Braunschweig, Rechtsspr. der OLG. Bd. 6 S. 348).

Personen, die im wesentlichen Hilfsdienste verrichten und in enger Beziehung zur Familie stehen, unterliegen hinsichtlich ihres Dienstverhältnisses den für das Gesinde geltenden Vorschriften (Art. 95 EG. zum BGB., § 7 der Preuß. GO., ROHG. Bd. 10 S. 298). Zum Gesinde gehören Hausdiener, Aufwartefrauen usw., wenn sie gleichzeitig zur häuslichen Gemeinschaft des Prinzipals gehören, auch der Hausknecht eines Hotels, der im Hotel selbst schläft (LG. I Berlin, Bl. f. Rechtspflege 1890 S. 31). Das Dienstverhältnis derjenigen Personen, welche zu keiner der drei vorgenannten Klassen gehören, regelt sich nach „den für das Arbeitsverhältnis dieser Personen geltenden Vorschriften" (§ 83 HGB.). Hierunter fallen namentlich diejenigen Personen, welche höhere nach eigenem Ermessen ausgeübte Dienste leisten, z. B. Juristen und Nationalökonomen als Syndici oder Beiräte von Gesellschaften oder gelehrte Chemiker als Mitarbeiter von Fabriken, deren Stellung sie über die gegen feste Bezüge mit höheren technischen Dienstleistungen betrauten Betriebsbeamten des § 133a GO. hinaushebt; ferner die Redakteure der Zeitungen, die Reporter, die Apothekergehilfen, ferner zählen hierher die Schaffner der Straßenbahnen, welche nicht Gewerbegehilfen sind, da die Eisenbahnunternehmungen nach § 6 der GO. dieser entzogen sind, und auch nicht als Handlungsgehilfen angesehen werden, da der Verkauf der Fahrscheine sich in einfacher, eine kaufmännische Übung nicht erfordernder Form vollzieht.

Auf die vorbezeichneten Personen finden überall dort, wo besondere Vorschriften nicht gegeben sind, die allgemeinen Vorschriften des BGB. §§ 611—630 über den Dienstvertrag Anwendung. Unter die Kategorie dieser Angestellten werden in der Regel auch Stenographen und Maschinenschreiber gerechnet, sofern ihre Tätigkeit eine rein mechanische ist und sie nicht mit kaufmännischen Expeditionstätigkeiten befaßt sind (vgl. Kammer-

gericht, Bl. f. Rechtspflege 1900 S. 21). Handlungsgehilfen sind hiernach in alphabetischer Reihenfolge:

Der Aquisiteur von Annoncen; der Buchhalter; der Buffetier einer Gastwirtschaft (wenn kein Pachtvertrag vorliegt, vgl. Seuffert Archiv 57 392); der Bureauchef eines Zeitungsverlegers, auch wenn er daneben redaktionelle Geschäfte zu besorgen hat (KG. in KGBl. 91, 85); der Direktor eines Warenhauses; die Direktrice, wenn sie auch Kunden bedient oder Stoffe einkauft (z. B. im Putzgeschäft, OLG. Braunschweig in OLG. 6, 348; KG. Berlin Jahrb. S. 305); der Disponent (Bolze 10 Nr. 428); der Einkäufer; der Expedient (KGBl. 91, 63); der Fabrikdirektor (ROHG. 18, 25); der durch Dienstvertrag angestellte generelle Handlungsbevollmächtigte, z. B. der Leiter einer Filiale, einer Wechselstube (vgl. RG. in Jur. Wochenschrift 1902 S. 173; GG. 10. Jahrg. Sp. 188); der Hotelleiter (Bolze 16 Nr. 238); der Hotelsekretär; der Kassierer; der Konfektionär und die Konfektioneuse (Auskunft der Berliner Ältesten bei Horrwitz 29); der Kontrolleur einer Straßenbahn (Puchelt Anm. 2 zu Art. 57 und die dort zitierte Entscheidung des ROHG.); der Korrespondent (ROHG. 14, 115); das Ladenmädchen, auch wenn es nicht Verkäuferin ist, sondern nur etikettiert, sortiert, zum Versande bereit stellt, die erledigten Aufträge im Lagerbuch bucht (LG. I. Berlin in KGBl. 91, 63 und in ZRH. 42, 513; zu den Ladenmädchen gehört die im Laden verkaufende Schlächtermamsell, KG. Lichtenberg in Gewerbe- und Kaufmannsgericht 11, 14); der Lagerist, der die Aufsicht über das Lager führt, die Waren zu empfangen und zu expedieren hat (vgl. OLG. Hamburg in ZRH. 46, 486; KG. Berlin, 7. August 1906 Jahrb. 304); der Prokurist, wenn er durch Dienstvertrag angestellt ist; der Reisende; der Restaurationsgeschäftsführer (Bolze 16 Nr. 375); ebenso die Geschäftsführer von Aschingers Bierquellen (KGBl. 00, 21); der Schaufensterdekorateur (Jahrb. S. 150); der Selterwasserverkäufer in einer Mineralwasserbude (KG. Plauen; GG. 12. Jahrg. Sp. 158; dagegen KG. Altenburg; GG. 10. Jahrg. Sp. 221); der Verkäufer; die Verlagsgeschäftsgehilfen, jedoch nur, soweit sie kaufmännische

Hilfsdienste verrichten, nicht auch die literarischen Gehilfen, so daß die Redakteure, Unterredakteure, Korrektoren, Berichterstatter keine Handlungsgehilfen sind (KG. in ZRH. 42, 513), vgl. Staub, § 59 Anm. 14); die Wechselkassiererin im Automatenrestaurant (KG. Liegnitz; GG. 11. Jahrg. Sp. 242); der Werkstattschreiber, soweit er nicht lediglich zur Unterstützung des Werkmeisters dient (KG. Berlin, 8. Mai 1606., Jahrb. S. 312).

Nicht Handlungsgehilfen sind: vgl. Horrwitz, S. 31 ff.

der gewöhnliche Arbeiter;

der Berichterstatter einer Zeitung (R. 14 S. 23, 24; E. 1 S. 268);

der Bierfahrer. Anders das Reichsgericht vom 25. Juni 1890 (JW. 1890 S. 295), falls der Bierfahrer das Bier verkauft oder auch nur das Kaufgeld für das verkaufte Bier einkassiert oder auch nur das sog. Spundgeld erhebt, selbst wenn letzteres vom Prinzipal ihm überlassen wird. Aber diese zweifellos kaufmännischen Funktionen sind sekundär neben der nicht kaufmännischen Kutscher- und Botentätigkeit des Bierfahrers. Verkauft der Bierfahrer das Bier gegen Provision, so ist er Reisender und als solcher Handlungsgehilfe;

die Blumenbinderin, auch wenn sie gelegentlich mit verkauft; anders, wenn sie ständig verkauft;

der Braumeister (R. 9 S. 306 ff.; vgl. jedoch Überschrift zu R. 36 S. 50);

die Buffetmamsell;

der Chemiker, selbst wenn er technische Werkzeuge und Geräte bestellt, Arbeiter anstellt und lohnt und korrespondiert (Bolze 17 Nr. 410);

der Destillateur, der nur ausnahmsweise zu expedieren hat (KG. Berlin, 27. Februar 1907 Jahrb. S. 313).

der Fabrikinspektor, falls ihm lediglich die Inspektion über den technischen Betrieb obliegt;

der Fabrikmeister oder Werkmeister, der für einen begrenzten Zweig der Fabrik Arbeiter engagiert und entläßt,

die Arbeit verteilt, Lohnlisten-, Material- und Inventarverzeichnisse, Wochenzettel und sonstige auf den Gewerbebetrieb bezüglichen Bücher führt, jedoch keine Rohstoffe einkauft (ebenso LG. Berlin I vom 17. März 1896 in Bl. f. Rechtspflege 96 S. 48 u. 49; R. 11 S. 387);

der Fahrradlehrer in einem Fahrradgeschäft;

der Geselle;

der Hausknecht (vgl. LG. Berlin I vom 5. Dezember 1889 in Bl. f. R. 90 S. 14);

der Hüttenmeister (vgl. Mühlenmeister, Obermüller, Polier);

der Ingenieur (vgl. jedoch GZ. 14 S. 529 u. 530);

die Kalkulatoren, die nur Lohnlisten und die darauf bezüglichen Bücher führen (Bl. f. R. 1896 S. 48 u. 49 und 1891 S. 63 u. 64 oder nur den Verkehr mit der Krankenkasse führen);

der Kassenbote (KG. Berlin, 2. Januar 1906 Jahrb. S. 314);

der Kellner (R. 24 S. 271 s. auch Oberkellner);

der Koch (R. 10 S. 289 u. 300);

der Kontordiener;

der Kutscher;

der Laborant einer chemischen Fabrik (KG. Berlin, 13. November 1906 Jahrb. S. 311);

der Laufbursche;

der Mühlenmeister (Bolze 9 Nr. 228 s. Obermüller);

der Oberkellner (R. 24 S. 271; GZ. 37 S. 534; Cosack S. 106 u. 107, anders Lehmann u. Ring Note 5 zu § 59 HGB. (s. auch Kellner);

der Obermüller, welcher nicht das Getreide einkauft, wie der Mühlenmeister, sondern nur Arbeiter ist oder Arbeiter beaufsichtigt (HAG. Nürnberg vom 29. Oktober 1866 in GZ. 14 S. 528 u. 529);

der Omnibusschaffner (LG. Berlin I vom 6. Dezember 1890 in Bl. f. R. 91 S. 28 u. 29);

der Straßenbahnschaffner;
der Polier;
die Probiermamsell;
die Putzmacherin, die feine Kunden bedient (GG. Berlin bei Schulz u. Schalhorn S. 89);
der Schiffsführer eines Stromschiffs, weil seine Dienste wesentlich in der technischen Leitung des Schiffstransportes bestehen, Gewerbegehilfe (ebenso Behrend § 44 Anm. 10; anders OTr. vom 3. März 1868 bei Busch 17 S. 194 und in Strieth. Arch. 70 S. 131);
der Schreiber und der Schreibmaschinist oder der Stenograph, soweit sie nicht selbständig zu entwerfen haben.
der Syndikus;
der Techniker (s. Ingenieur, Zeichner);
der Werkmeister (s. oben Fabrikmeister);
der Zeichner (anders OAG. Rostock vom 30. Januar 1868 in GZ. 14, S. 529 u. 530);
der Zeitungsberichterstatter (R. 14 S. 23; E. 1 S. 268);
der Zeitungsredakteur (AG. Zwickau bei Busch 22 S. 254; anders ebenda 18 S. 371 ff., sowie Lehmann u. Ring, Note 5 zu § 59 HGB.);
der Zuschneider (R. 21 S. 18).

III. Anstellungsvertrag.

Der Anstellungsvertrag ist an keine Form gebunden. Es genügt das mündliche Wort. Es braucht nicht einmal der Ausdruck gebraucht werden: „Ich engagiere Sie" usw. Der Dienstvertrag kann sogar stillschweigend zustandekommen (Gew.- und Kaufmger. 11. Jahrg. Sp. 151). Es genügt, wenn der Wille aus den Umständen hervorgeht, z. B. wenn der Prinzipal einen Handlungsgehilfen, der sich bei ihm um eine Stellung bewirbt, hinter

den Ladentisch stellt und die Kunden bedienen läßt. Auch die Vereinbarungen über den Inhalt, die Fortsetzung des Vertrages und das Gehalt können stillschweigend getroffen werden. Wird ein bestehendes Vertragsverhältnis nach seinem Ablauf stillschweigend fortgesetzt, so ist nach Treue und Glauben anzunehmen, daß es mit dem bisherigen Inhalt fortgesetzt wird, insbesondere auch mit den alten Abreden betreffs Kündigungsfrist, Konventionalstrafe und Konkurrenzklausel. Es gilt dann als auf unbestimmte Zeit verlängert (§ 625 BGB.). Das gleiche gilt bei Wiederantritt einer früheren Stellung. (KG. Berlin, 3. Okt. 1906 Jahrb. 216.) Der Engagementsvertrag ist im Zweifel zugunsten des Handlungsgehilfen auszulegen, namentlich bei Bedingungen, die im Interesse des Prinzipals getroffen sind. Von letzterem als dem wirtschaftlich Stärkeren gehen die Engagementsbedingungen in der Regel aus. Es ist deshalb seine Sache, das ihm Vorteilhafte mit zweifellosen Worten zu formulieren (Reichsgericht Band 17 Seite 19/20).

Für die Beurteilung des Dienstverhältnisses maßgebend ist das Recht des Erfüllungsortes. Letzterer ist in der Regel der Ort des Geschäftssitzes.

Die Parteien des Anstellungsvertrages.

Handlungsgehilfen anstellen kann jeder Kaufmann. Nur Minderkaufleute dürfen keine Prokuristen bestellen (HGB. § 4 Abs. 1). Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften weder Prokuristen noch Handlungsbevollmächtigte (Reichsgericht vom 1. Mai 1889 § 40 Abs. 2). Handlungslehrlinge darf nicht anstellen, wer sich nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindet (HGB. § 81).

Zum Abschluß des Anstellungsvertrages legitimiert ist der Prinzipal oder dessen Stellvertreter (Prokurist, Handlungsbevollmächtigter, Spezialbevollmächtigter, gesetzliche Vertretungsorgane der Handlungsgesellschaften, Liquidator, Konkursverwalter).

Handlungsgehilfe werden darf jedermann mit folgenden Aus-

nahmen: Ein Kursmakler darf nicht zugleich Handlungsgehilfe sein (Börsengesetz § 32 Abs. 2). Wer als Reisender oder Einkäufer eines Handelsgewerbes außerhalb des Gemeindebezirks der Niederlassung tätig sein will, bedarf der Legitimationskarte aus § 44 a der Gewerbeordnung. Zum Gewerbebetrieb im Umherziehen ist gemäß § 55 Gewerbeordnung der Wandergewerbeschein erforderlich. — Absolvierung einer Lehrzeit ist für Handlungsgehilfen nicht vorgeschrieben. Ebensowenig ist ein bestimmtes Alter erforderlich, nur sind Kinder unter 14 Jahren nach Maßgabe des § 42 b der Gewerbeordnung mit den dort vorgesehenen Maßgaben vom Hausierhandel ausgeschlossen, und muß der Wandergewerbeschein Personen unter 25 Jahren in der Regel versagt werden (§ 57 a der Gewerbeordnung).

Minderjährige, d. h. Personen unter 21 Jahren, bedürfen zum Abschluß eines Engagementsvertrages der Einwilligung des Vaters oder Vormundes (§ 108 Abs. 1 BGB.). Die Genehmigung kann formlos, sie kann für den speziellen Vertrag oder allgemeinen erteilt werden. In letzterem Fall befugt sie den Minderjährigen zur Eingehung und Auflösung auch von weiteren Engagementsverträgen der betreffenden Art (§ 11 Abs. 1 BGB.). Steht der Minderjährige unter Vormundschaft, so ist zu einem Engagementsvertrag für längere Zeit als ein Jahr außer der Genehmigung des Vormundes noch diejenige des Vormundschaftsgerichts erforderlich (§ 1827 Abs. 1 BGB.). Minderjährige, die unter elterlicher Gewalt stehen, bedürfen der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts nicht (§ 1643 Abs. 1 BGB.). — Das Gehalt des Minderjährigen gehört zu seinem freien Vermögen, unterliegt also nicht der Verwaltung und Nutznießung der Eltern (§§ 1650, 1651 BGB.).

Eine Ehefrau bedarf zum Abschluß eines Vertrages, durch den sie sich als Handlungsgehilfin anstellen läßt, nicht der Genehmigung des Ehemanns. Letzterer kann jedoch einen von ihm nicht genehmigten Dienstvertrag dem Prinzipal gegenüber fristlos kündigen, wenn er vom Vormundschaftsgericht dazu ermächtigt worden ist. Diese Ermächtigung ist zu erteilen, wenn die Tätig-

keit der Ehefrau als Handlungsgehilfin die ehelichen Interessen beeinträchtigt (§ 1358 Abs. 1 BGB.). — Das Gehalt der Ehefrau ist bei dem gesetzlichen Güterstande Vorbehaltsgut, unterliegt also weder der Verwaltung noch der Nutznießung des Ehemanns (§ 1367 BGB.). Besteht zwischen den Ehegatten Gütergemeinschaft, so fällt das Gehalt in das Gesamtgut (§ 1438 BGB.) und unterliegt demgemäß auch der Verwaltung des Mannes (§ 1443 BGB.).

IV. Inhalt des Anstellungsvertrages.

A. Pflicht des Handlungsgehilfen.

1. Art und Gegenstand der Dienste.

Nach § 59 HGB. hat der Handlungsgehilfe mangels besonderer Vereinbarung die dem Ortsgebrauch entsprechenden Dienste und in Ermangelung eines Ortsgebrauchs die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.

Der Handlungsgehilfe muß seine Dienste im Zweifel persönlich leisten. Er darf weder Stellvertreter noch Gehilfen annehmen (§ 613 BGB.).

Der Handlungsgehilfe braucht im Zweifel nur kaufmännische Dienste zu leisten. Die Verkäuferin in einer Konditorei braucht z. B. nicht zu backen und zu kochen, der Buchhalter einer Maschinenfabrik nicht Zeichnungen anzufertigen, die Verkäuferin im Konfektionsgeschäft nicht als Probiermamsell zu fungieren. Die Verkäuferin ist während der Saison nicht verpflichtet, ein auch nur mäßig großes Paket nach Schluß der Geschäftszeit, sei es auch unter Benutzung von Fahrgelegenheit, zu einem Kunden zu bringen (KG. Stettin, 13. Oktober 1905 Gew.= u. Kaufmger. 11. Jahrg. Sp. 242), der Kommis in einem Wäschegeschäft nicht verpflichtet, Bettfedern umzuschütten, der Leiter der Getreideabteilung eines Handlungshauses nicht verpflichtet, selbst von einem Waggon an der Bahn eine Getreideprobe zu holen. (Vgl.

die Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin bei Horrwitz „Recht der Handlungsgehilfen", S. 42.) Das Wiederverpacken und Wegräumen der zum Zwecke des Verkaufes ausgepackten und vorgelegten Waren ist in der Regel Sache des Verkäufers (Urteil des KG. Solingen vom 25. Juni 1906 Gew.- u. Kaufmger. 12. Jahrg. Sp. 263), wenn es nicht eine erhebliche Mühewaltung oder eine untergeordnete Tätigkeit mit sich bringt. Dagegen ist der Schaufensterdekorateur nicht verpflichtet, Dekorationsgegenstände größeren Umfangs in die Lagerräume zurückzuschaffen, weil das Hausdienerarbeit darstellt (KG. Berlin, 18. Juli 1906 Jahrb. S. 242). Die ordnungsmäßige Aufbewahrung der Ware gehört zur kaufmännischen Tätigkeit, insbesondere zu derjenigen des Verkäufers, weil demselben ein spezielles Verkaufslager untersteht und auch die stete Übersicht über letzteres für ihn notwendig ist. Auch das Verpacken und Etikettieren kann, wenn es nicht rein mechanisch erfolgt, eine kaufmännische Tätigkeit darstellen (AG. und LG. Berlin I, Bl. f. Rechtspflege 99 S. 39). In der Regel ist der Verkäufer auch verpflichtet, die mit dem Vorlegen verbundene Verschlechterung des Aussehens der Ware wieder zu beseitigen, insbesondere das Ansehen dieser selbst wieder herzustellen, soweit hierzu nicht eine besondere technische Fähigkeit erforderlich ist. Die Handschuhverkäuferin ist z. B. in der Regel verpflichtet, die aufprobierten und nicht verkauften Handschuhe vor ihrem Wegräumen wieder zu glätten, während man dem Verkäufer in einem Glaswarengeschäft nicht zumuten kann, komplizierte Glaswaren vor dem Verpacken zu überputzen, um Folgen des Anfassens und Einstaubens zu beseitigen (vgl. Horrwitz „Recht der Handlungsgehilfen" S. 42).

Der Ortsgebrauch kann den Gehilfen selbstverständlich auch nebenbei zu nicht kaufmännischen Diensten, selbst zu gesindeartigen verpflichten. Ein entgegengesetzter Antrag ist in der Reichstagskommission abgelehnt worden (Kommissionsbericht S. 19—21). Nach Berliner Ortsgebrauch ist z. B. der Handlungsgehilfe in einem kleineren Geschäft der Kolonialbranche verpflichtet, Kisten

von etwa 50—55 Pfd. aus dem Keller in den Laden zu schaffen.

Der Handlungsgehilfe ist nur verpflichtet, diejenigen kaufmännischen Dienste zu leisten, für welche er engagiert ist; der Korrespondent braucht nicht den Ladenverkäufer, der Reisende nicht den Buchhalter zu spielen. Der Reisende einer Bierbrauerei ist nur zum Verkaufe von Bier verpflichtet; wird ihm im einzelnen Falle auch der Verkauf von Biertonnen aufgegeben, so liegt besonderes Auftragsverhältnis vor (OLG. Bamberg 24. Febr. 1906, Seufferts Archiv 61 Nr. 228). Der Reisende braucht nicht ohne weiteres als Stadtreisender tätig zu sein. Der Handlungsgehilfe ist nicht ohne weiteres verpflichtet, Dienste außerhalb des Geschäftslokals zu tun (LG. Berlin, 19. Juni 1900, Bl. f. Rechtspflege 12 S. 19). Auch Versetzung in eine Filiale in entfernter Stadtgegend braucht sich der für das Hauptgeschäft engagierte Kommis nicht gefallen zu lassen. (Vgl. KG. Berlin, Jahrb. S. 219.)

Wer als Handlungsgehilfe schlechthin engagiert ist, muß jede Art der Gehilfentätigkeit übernehmen. Ist er aber in bestimmter Weise z. B. als Kontorist längere Zeit und über den Kündigungstermin oder die fest vereinbarte Vertragszeit hinaus beschäftigt worden, so ist damit die ursprüngliche allgemeine Anstellung in eine spezielle verwandelt und eine Pflicht lediglich zu dieser speziellen Tätigkeit begründet worden. — Wer sich verpflichtet hat, aus seinem Spezialfach in ein anderes auf Wunsch des Chefs überzutreten, hat Anspruch auf eine gleichwertige Stellung, z. B. muß dem Leiter einer Fabrik, der ins Kontor übertritt, eine entsprechende Vertrauensstellung geboten werden (Bolze Bd. 14 Nr. 396); der Prokurist, dem die Prokura entzogen wird, kann die Leistung gewöhnlicher Kontorarbeiten ablehnen. Ein als Filialleiter engagierter Angestellter ist nicht verpflichtet, unter einem anderen Leiter nur als Verkäufer zu wirken (KG. Berlin, 27. Septbr. 1907 Jahrb. S. 254). Dagegen muß sich der Leiter einer Filiale gefallen lassen, daß er als Kassierer in das am gleichen Ort befindliche Haupt-

geschäft versetzt wird (KG. Rixdorf, Gewerbegericht 12. Jahrg. Sp. 63).

Der Geschäftsreisende ist außerhalb der Reisezeit im allgemeinen nur zu Diensten verpflichtet, welche mit der Reisetätigkeit zusammenhängen und deren Vorbereitungen betreffen, z. B. Korrespondenz mit der Reisekundschaft, Zusammenstellung der Musterkollektionen und des Preisverzeichnisses. In dringenden Fällen z. B. während der Inventur muß er freilich auch sonst aushelfen (LG. I Berlin, 7. Novbr. 1905 Jahrb. S. 241, vgl. Liebrecht, Recht der Handlungsreisenden Jahrb. S. 170). Das gleiche gilt auch von Stadtreisenden; letztere sind jedenfalls verpflichtet, täglich im Geschäftslokal zu erscheinen (vgl. Horrwitz „Recht der Handlungsgehilfen" S. 44 und 45 und die dort zitierten Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin).

2. Umfang der Dienste.

Mangels Vereinbarung entscheidet innerhalb der Grenzen eines etwaigen Ortsgebrauchs oder der Angemessenheit der Wille des Prinzipals. An die mit dem Gehilfen getroffenen Vereinbarungen ist der Prinzipal gebunden, zu unterscheiden hiervon sind aber Dienstanweisungen, welche der Prinzipal einseitig ändern kann. Der Reisende hat z. B., wenn der Prinzipal es verlangt, täglich Bericht zu erstatten, und zwar auch dann, wenn er keine Geschäfte gemacht hat oder das Geschäftsinteresse eine tägliche Berichterstattung nicht erfordert. (Vgl. Liebrecht, Jahrb. S. 169.)

Die Dienste sind nur für das bestimmte Handelsgewerbe zu leisten, für welches der Handlungsgehilfe engagiert worden ist, nicht für ein Handelsgewerbe, welches der Prinzipal nebenbei und rechtlich gesondert führt oder unter derselben Firma sich nebenbei nachträglich zulegt.

Im Falle der Geschäftsveräußerung muß der Gehilfe auch dem Nachfolger Dienste leisten, wenn der Personenwechsel keine besondere Veränderung des Leistungsinhalts nach sich zieht (ROHG., 25. Juni 1875, Entsch. Bd. 18 S. 374). Bleibt bei Veräußerung des Handelsgeschäfts der Handlungsgehilfe im

Dienste und nimmt der neue Prinzipal seine Dienste an, so setzt sich das Dienstverhältnis nur zwischen ihm und dem neuen Prinzipal fort; der bisherige Inhaber scheidet aus. (Reichsgericht, 13. November 1895, Entsch. Bd. 36 S. 50.)

3. Dienstzeit.

An Sonntagen und allgemeinen Feiertagen können Dienste nur so weit verlangt werden, als die Bestimmungen der Reichs-Gewerbeordnung über die Sonntagsruhe sie zulassen. Weitergehende Verpflichtungen sind nichtig. § 105 b Abs. 2 und 3 der GO. bestimmt:

„Im Handelsgewerbe dürfen Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter am ersten Weihnachts-, Oster- und Pfingsttag überhaupt nicht, im übrigen an Sonn- und Festtagen nicht länger als 5 Stunden beschäftigt werden. Durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbandes (§ 142) kann diese Beschäftigung für alle oder einzelne Zweige des Handelsgewerbes auf kürzere Zeit eingeschränkt oder ganz untersagt werden. Für die letzten vier Wochen vor Weihnachten, sowie für einzelne Sonn- und Festtage, an welchen örtliche Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, kann die Polizeibehörde eine Vermehrung der Stunden, während welcher die Beschäftigung stattfinden darf, bis auf zehn Stunden zulassen. Die Stunden, während welcher die Beschäftigung stattfinden darf, werden unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit, sofern die Beschäftigungszeit durch statutarische Bestimmungen eingeschränkt worden ist, durch letztere, im übrigen von der Polizeibehörde festgestellt Die Feststellung kann für verschiedene Zweige des Handelsgewerbes verschieden erfolgen.

Die Bestimmungen des Abs. 2 finden auf die Beschäftigung von Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern im Geschäftsbetriebe von Konsum- und anderen Vereinen entsprechende Anwendung."

Ausnahmen von diesen Verboten normieren die §§ 105 c bis i, welche lauten:

„c. Die Bestimmungen des § 105 b finden keine Anwendung:

1. auf Arbeiten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen;
2. für einen Sonntag auf Arbeiten zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur;
3. auf die Bewachung von Betriebsanlagen, auf Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, durch welche der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, sowie auf Arbeiten, von welchen die Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebes abhängig ist, sofern nicht diese Arbeiten an Werktagen vorgenommen werden können;
4. auf Arbeiten, welche zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind, sofern nicht diese Arbeiten an Werktagen vorgenommen werden können;
5. auf die Beaufsichtigung des Betriebes, soweit er nach Ziffer 1 bis 4 an Sonn- und Festtagen stattfindet.

Gewerbetreibende, welche Arbeiter an Sonn- und Festtagen mit Arbeiten der unter Ziffer 1—5 erwähnten Art beschäftigen, sind verpflichtet, ein Verzeichnis anzulegen, in welches für jeden einzelnen Sonn- und Festtag die Zahl der beschäftigten Arbeiter, die Dauer ihrer Beschäftigung, sowie die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. Das Verzeichnis ist auf Erfordern der Ortspolizeibehörde, sowie dem im § 139 b bezeichneten Beamten jederzeit zur Einsicht vorzulegen.

Bei den unter Ziffer 3 und 4 bezeichneten Arbeiten, sofern dieselben länger als 3 Stunden dauern, oder die Arbeiter am Besuche des Gottesdienstes hindern, sind die Gewerbetreibenden verpflichtet, jeden Arbeiter entweder an jedem dritten Sonntage volle 36 Stunden, oder an jedem

zweiten Sonntage mindestens in der Zeit von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends von der Arbeit frei zu lassen.

Ausnahmen von den Vorschriften des vorstehenden Absatzes darf die Verwaltungsbehörde gestatten, wenn die Arbeiter am Besuche des sonntäglichen Gottesdienstes nicht gehindert werden und ihnen an Stelle des Sonntages eine 24stündige Ruhezeit an einem Wochentage gewährt wird.

d. Für bestimmte Gewerbe, insbesondere für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, welche ihrer Natur nach eine Unterbrechung oder einen Aufschub nicht gestatten, sowie für Betriebe, welche ihrer Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt sind, oder welche in gewissen Zeiten des Jahres zu einer außergewöhnlich verstärkten Tätigkeit genötigt sind, können durch Beschluß des Bundesrats Ausnahmen von der Bestimmung des § 105 b Abs. 1 zugelassen werden.

Die Regelung der an Sonn- und Festtagen in diesen Betrieben gestatteten Arbeiten und der Bedingungen, unter welchen sie gestattet sind, erfolgt für alle Betriebe derselben Art gleichmäßig und unter Berücksichtigung der Bestimmung des § 105 c Abs. 3.

Die vom Bundesrate getroffenen Bestimmungen sind durch das Reichs-Gesetzblatt zu veröffentlichen und dem Reichstage bei seinem nächsten Zusammentritte zur Kenntnisnahme vorzulegen.

e. Für Gewerbe, deren vollständige oder teilweise Ausübung an Sonn- und Festtagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist, sowie für Betriebe, welche ausschließlich oder vorwiegend mit durch Wind oder unregelmäßige Wasserkraft bewegten Triebwerken arbeiten, können durch Verfügung der höheren Verwaltungsbehörde Ausnahmen von den im § 105 b getroffenen Bestimmungen zugelassen werden. Die Regelung dieser Ausnahmen hat

unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 105 c Abs. 3 zu erfolgen.

Der Bundesrat trifft über die Voraussetzungen und Bedingungen der Zulassung von Ausnahmen nähere Bestimmungen; dieselben sind dem Reichstage bei seinem nächsten Zusammentritte zur Kenntnisnahme mitzuteilen.

Das Verfahren auf Anträge wegen Zulassung von Ausnahmen für Betriebe, welche ausschließlich oder vorwiegend mit durch Wind oder unregelmäßige Wasserkraft bewegten Triebwerken arbeiten, unterliegt den Vorschriften der §§ 20 und 21.

f. Wenn zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens ein nicht vorherzusehendes Bedürfnis der Beschäftigung von Arbeitern an Sonn- und Festtagen eintritt, so können durch die untere Verwaltungsbehörde Ausnahmen von der Bestimmung des § 105 b Abs. 1 für bestimmte Zeit zugelassen werden.

Die Verfügung der unteren Verwaltungsbehörde ist schriftlich zu erlassen und muß von dem Unternehmer auf Erfordern dem für die Revision zuständigen Beamten an der Betriebsstelle zur Einsicht vorgelegt werden. Eine Abschrift der Verfügung ist innerhalb der Betriebsstätte an einer den Arbeitern leicht zugänglichen Stelle auszuhängen.

Die untere Verwaltungsbehörde hat über die von ihr gestatteten Ausnahmen ein Verzeichnis zu führen, in welchem die Betriebsstätte, die gestatteten Arbeiten, die Zahl der in dem Betriebe beschäftigten und der an den betreffenden Sonn- und Festtagen tätig gewesenen Arbeiter, die Dauer ihrer Beschäftigung, sowie die Dauer und die Gründe der Erlaubnis einzutragen sind.

g. Das Verbot der Beschäftigung von Arbeitern an Sonn- und Festtagen kann durch Kaiserliche Verordnung mit Zustimmung des Bundesrats auf andere Gewerbe ausgedehnt werden. Diese Verordnungen sind dem Reichstage

bei seinem nächsten Zusammentritte zur Kenntnisnahme vorzulegen. Auf die von dem Verbote zugelassenen Ausnahmen finden die Bestimmungen der §§ 105c bis 105f entsprechende Anwendung.

h. Die Bestimmungen der §§ 105a bis 105g stehen weitergehenden landesgesetzlichen Beschränkungen der Arbeit an Sonn- und Festtagen nicht entgegen.

Den Landes-Zentralbehörden bleibt vorbehalten, für einzelne Festtage, welche nicht auf einen Sonntag fallen, Abweichungen von der Vorschrift des § 105b Abs. 1 zu gestatten. Auf das Weihnachts-, Neujahrs-, Oster-, Himmelfahrts- und Pfingstfest findet diese Bestimmung keine Anwendung.

i. Der § 105a Abs. 1 und die §§ 105b bis 105g finden auf Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe, Musikaufführungen, Schaustellungen, theatralische Vorstellungen oder sonstige Lustbarkeiten, sowie auf Verkehrsgewerbe keine Anwendung.

Die Gewerbetreibenden können die Arbeiter in diesen Gewerben nur zu solchen Arbeiten an Sonn- und Festtagen verpflichten, welche nach der Natur des Gewerbebetriebes einen Aufschub oder eine Unterbrechung nicht gestatten."

Verbotene Sonntagsarbeit darf der Gehilfe verweigern (KG. Berlin, 14. November 1905 Jahrb. S. 242). Außerdem ist der Handlungsgehilfe nicht verpflichtet, an den Hauptfeiertagen seiner Konfession zu arbeiten (vgl. bezüglich des jüdischen Neujahrsfestes Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin bei Dove-Apt Bd. 1 S. 6). Dieses Recht des Handlungsgehilfen fällt fort, wenn aus seinem Verhalten hervorgeht, daß er seine Konfession nur als Vorwand benutzt, um sich einen freien Tag zu machen, nicht aber schon dann, wenn er im übrigen die Vorschriften seiner Konfession unbeachtet läßt, nicht einmal dann, wenn er an den betreffenden Tagen den Gottesdienst nicht besucht (vgl.

Staub, § 72 HGB. Anm. 5, dagegen LG. I Berlin, Bl. f. Rechtspflege 1890 S. 36). Ist ein religionsmündiger Minderjähriger mit Ermächtigung des Vormundes in Dienst getreten, so kann der Vormund die Ermächtigung nicht zurückziehen, weil das Mündel den Ritualvorschriften seiner Religion zuwider, z. B. am Sabbat, beschäftigt wird (Kammergericht, 30. September 1901, Recht Bd. 6 S. 269).

An Werktagen wird für Gehilfen und Lehrlinge in offenen Verkaufsstellen die Arbeitszeit begrenzt durch die Vorschriften der §§ 139 c—f der GO. über die Mindestruhezeit. Diese lauten:

„c. In offenen Verkaufsstellen und den dazu gehörenden Schreibstuben (Kontoren) und Lagerräumen ist den Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren.

In den Gemeinden, welche nach der jeweilig letzten Volkszählung mehr als 20000 Einwohner haben, muß die Ruhezeit in offenen Verkaufsstellen, in denen zwei oder mehr Gehilfen und Lehrlinge beschäftigt werden, für diese mindestens 11 Stunden betragen; für kleinere Ortschaften kann diese Ruhezeit durch Ortsstatut vorgeschrieben werden.

Innerhalb der Arbeitszeit muß den Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern eine angemessene Mittagspause gewährt werden. Für Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter, die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des die Verkaufsstelle enthaltenden Gebäudes einnehmen, muß diese Pause mindestens ein und eine halbe Stunde betragen.

d. Die Bestimmungen des § 139 c finden keine Anwendung

1. auf Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbens von Waren unverzüglich vorgenommen werden müssen,
2. für die Aufnahme der gesetzlich vorgeschriebenen Inventur, sowie bei Neueinrichtungen und Umzügen,
3. außerdem an jährlich höchstens dreißig von der Orts-

polizeibehörde allgemein oder für einzelne Geschäftszweige zu bestimmenden Tagen.

e. Von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens müssen offene Verkaufsstellen für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein. Die beim Ladenschluß im Laden schon anwesenden Kunden dürfen noch bedient werden.

Über 9 Uhr abends dürfen Verkaufsstellen für den geschäftlichen Verkehr geöffnet sein

1. für unvorhergesehene Fälle,
2. an höchstens 40 von der Ortspolizeibehörde zu bestimmenden Tagen, jedoch bis spätestens 10 Uhr abends,
3. nach näherer Bestimmung der höheren Verwaltungsbehörde in Städten, welche nach der jeweilig letzten Volkszählung weniger als 2000 Einwohner haben, sowie in ländlichen Gemeinden, sofern in denselben der Geschäftsverkehr sich vornehmlich auf einzelne Tage der Woche oder auf einzelne Stunden des Tages beschränkt.

Die Bestimmungen der §§ 139c und 139d werden durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.

Während der Zeit, wo die Verkaufsstellen geschlossen sein müssen, ist das Feilbieten von Waren auf öffentlichen Wegen, Straßen, Plätzen oder an anderen öffentlichen Orten oder ohne vorherige Bestellung von Haus zu Haus im stehenden Gewerbebetriebe (§ 42 Abs. 1 Ziffer 1), sowie im Gewerbebetrieb im Umherziehen (§ 55 Abs. 1 Ziffer 1) verboten. Ausnahmen können von der Ortspolizeibehörde zugelassen werden. Die Bestimmung des § 55a Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung.

f. Auf Antrag von mindestens zwei Dritteln der beteiligten Geschäftsinhaber kann für eine Gemeinde oder mehrere örtlich zusammenhängende Gemeinden durch Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde nach Anhörung der Gemeindebehörden für alle oder einzelne Geschäftszweige an-

geordnet werden, daß die offenen Verkaufsstellen während bestimmter Zeiträume oder während des ganzen Jahres auch in der Zeit zwischen 8 und 9 Uhr abends und zwischen 5 und 7 Uhr morgens für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein müssen. Die Bestimmungen der §§ 139c und 139d werden hierdurch nicht berührt.

Auf Antrag von mindestens einem Drittel der beteiligten Geschäftsinhaber hat die höhere Verwaltungsbehörde die beteiligten Geschäftsinhaber durch ortsübliche Bekanntmachung oder besondere Mitteilung zu einer Äußerung für oder gegen die Einführung des Ladenschlusses im Sinne des vorstehenden Absatzes aufzufordern. Erklären sich zwei Drittel der Abstimmenden für die Einführung, so kann die höhere Verwaltungsbehörde die entsprechende Anordnung treffen.

Der Bundesrat ist befugt, Bestimmungen darüber zu erlassen, in welchem Verfahren die erforderliche Zahl von Geschäftsinhabern festzustellen ist.

Während der Zeit, wo Verkaufsstellen auf Grund des Abs. 1 geschlossen sein müssen, ist der Verkauf von Waren der in diesen Verkaufsstellen geführten Art, sowie das Feilbieten von solchen Waren auf öffentlichen Wegen, Straßen, Plätzen oder an anderen öffentlichen Orten oder ohne vorherige Bestellung von Haus zu Haus im stehenden Gewerbebetriebe (§ 42b Abs. 1 Ziffer 1), sowie im Gewerbebetrieb im Umherziehen (§ 55 Abs. 1 Ziffer 1) verboten. Ausnahmen können von der Ortspolizeibehörde zugelassen werden. Die Bestimmung des § 55a Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung."

Für die übrigen Gehilfen richtet sich die Arbeitszeit nach den örtlichen Verhältnissen, im allgemeinen wird man eine zehnstündige Arbeitszeit mit zweistündiger Mittagspause als angemessen erachten. Es ist jedoch allgemein üblich, daß die Handlungsgehilfen das Geschäft nicht vor Beendigung dringender Arbeiten verlassen, selbst wenn dadurch eine geringe Verlängerung der bestimmten Bureaustunden eintritt. Ein wichtiger Brief muß z. B. auch noch

nach Schluß der Geschäftsstunden geschrieben werden (KG. Mannheim Gew. u. Kaufmger. 12. Jahrg. Sp. 237.) Handelsgebräuchlich ist es auch, gelegentlich eines besonders lebhaften Geschäftsganges, z. B. während der Hochsaison, während der letzten Wochen vor Weihnachten, während der ultimo-Tage im Bankgeschäft, die Geschäftsstunden erheblich, selbst bis in die Nacht hinein zu überschreiten. (KG. Berlin, 30. März 1906 Jahrb. S. 254.) Eine besondere Vergütung für diese „Überstunden“ steht dem Handlungsgehilfen nicht zu. (Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin bei Dove-Apt Bd. 1 S. 1, KG. München, 19. Juni 1905, GG. 10 Sp. 364). Von Überstunden zu unterscheiden sind aber „Überleistungen“, d. h. solche Dienste, die nicht in den vertragsmäßigen Geschäftsbereich des Gehilfen fallen. Sie sind gemäß § 612 BGB. besonders zu vergüten (KG. München, 20. Oktober 1906, Gewerbegericht 12 Sp. 65).

Der Handlungsgehilfe braucht die Dienstzeit nicht inne zu halten, wenn er durch erhebliche Umstände entschuldigt ist; Entschuldigungsgründe sind z. B. eigene Krankheit des Handlungsgehilfen, schwere Erkrankungen oder Todesfälle naher Familienangehöriger, nicht dagegen Vereinsfestlichkeiten, Stiftungsfeste, Ausflüge usw., auch nicht patriotische Feiern und Familienfeste. Ausnahmen können jedoch auch hier Platz greifen, z. B. die eigene Hochzeit (KG. Hamburg, 10. Juli 1907, Gewerbegericht 12 Sp. 85), die Silberhochzeit der Eltern (LG. Berlin, 8. Februar 1900, Bl. f. Rechtspflege 12 S. 22). Entschuldigungsgrund ist auch die Ausübung öffentlich-rechtlicher Pflichten, Abhaltung von militärischen Übungen, die Teilnahme an Kontrollversammlungen, Wahl zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Parlamenten, Stadtverordneten-Versammlung usw., Erfüllung der Zeugenpflicht, Einberufung als Schöffe, Geschworener, Beisitzer des Kaufmannsgerichts usw. — Der Gehilfe darf selbstverständlich diese Umstände nicht ausbeuten, er muß insbesondere, wenn er erkrankt ist, das seinige tun, um zu genesen und nicht durch zweckwidrige Lebensweise den Heilungsprozeß aufhalten (LG. I Berlin, Bl. f. Rechtspflege 1890 S. 6). Daß er auf der Straße gesehen wurde oder

öffentliche Lokale besucht hat, ist noch keine Pflichtverletzung (KG. Berlin, 5. Januar 1906 Jahrb. 226). Es giebt z. B. nervöse Leiden, bei denen der Arzt zwar Unterbrechung der Arbeitstätigkeit erfordert, aber Vergnügungen gestattet (Kammergericht, Bl. f. Rechtspflege Bd. 94 S. 26).

Entschuldigungsgrund ist auch, wenn der Handlungsgehilfe aus dem Geschäft fortbleibt, um sich eine neue Stellung zu suchen. Nach § 629 BGB. hat der Prinzipal nach der Kündigung dem Handlungsgehilfen auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung zu gewähren. Der Handlungsgehilfe ist jedoch nicht berechtigt, ohne weiteres zu diesem Zwecke fortzugehen, vielmehr hat zunächst der Prinzipal die Zeit zu bestimmen, in welcher der Handlungsgehilfe Stellung suchen darf (vgl. KG. Berlin, 9. August 1906 Jahrb. S. 239). Er muß aber hier nach Treu und Glauben verfahren, insbesondere muß man annehmen, daß der Handlungsgehilfe, der zur persönlichen Vorstellung für eine neue Stellung auf eine bestimmte Zeit bestimmt ist, berechtigt ist, diese Zeit inne zu halten.

Das Recht aus § 629 BGB. ist nur gewährt zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses. Zu anderen Zwecken darf der Handlungsgehilfe auch nach erfolgter Kündigung die Arbeitszeit nicht unterbrechen, insbesondere auch nicht zur Vorbereitung der Errichtung eines eigenen Geschäfts.

4. Art der Dienstleistungen.

Der Handlungsgehilfe hat die Dienste mit der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt zu leisten. Der Reisende ist zu gewissenhafter Berichterstattung verpflichtet, haftet für den hierdurch entstandenen Schaden, insbesondere auch für durch sein Verschulden entstandene Prozeßkosten (ROHG. Bd. 11 S. 93). Bei Auswahl der Kunden muß er, auch wenn er das Delkredere nicht übernommen hat, die Bonität nach Möglichkeit prüfen und bei Zweifelhaftigkeit des Kunden dem Prinzipal Mitteilung machen. Für das ihm anvertraute Eigentum des Prinzipals haftet der Gehilfe schlechthin, wenn er nicht nachweist, daß es ohne sein

Verschulden beschädigt oder abhanden gekommen ist, insbesondere haftet der Lagerhalter eines kaufmännischen Geschäfts unbedingt für den ihm übergebenen Warenbestand und muß bezüglich jedes Fehlbetrages den ordnungsmäßigen Abgang nachweisen, anderenfalls den Verlust ersetzen (OLG. Celle, 3. Mai 1906, Rechtsspr. d. OLG. Bd. 13 S. 22). Das gleiche gilt für den Leiter einer Filiale (OLG. Braunschweig, 30. März 1906, Seufferts Archiv Bd. 62 Nr. 64). Auch der Reisende ist für fehlende Stücke der Musterkollektion verantwortlich, ein gegenteiliger Handelsbrauch hat sich nicht gebildet (vgl. Horrwitz „Recht der Handlungsgehilfen" S. 51 und die dort zitierten Gutachten).

5. Pflicht zur Diensttreue.

Hinsichtlich der vertraglich übernommenen Dienstleistungen liegt dem Gehilfen die Gehorsamspflicht ob. Offenbar schikanöse (§ 226 BGB.), unsittliche und strafbare Anweisungen des Prinzipals darf der Gehilfe zurückweisen, wenn er sich nicht der Beihilfe oder Mittäterschaft schuldig machen will. Der Gehilfe darf z. B. nicht patentierte Gegenstände unter Verletzung eines fremden Patentrechtes verkaufen, Handlungsbücher vernichten oder sie so führen oder verändern, daß sie keine Übersicht über den Vermögensstand gewähren. Auch das Schreiben beleidigender Briefe darf er ablehnen. — Schikanöses Verhalten des Prinzipals ist anzunehmen, wenn er den Handlungsgehilfen keine Dienste verrichten, sondern die ganze Geschäftszeit oder einen erheblichen Teil derselben untätig im Geschäft sitzen läßt. Der Prinzipal, der auf die ferneren Dienste eines Handlungsgehilfen verzichtet hat, kann nicht verlangen, daß der Gehilfe bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sich mehrmals täglich zu bestimmten Stunden im Geschäft meldet, er kann ihn nur zur Auskunftserteilung über seine geschäftliche Tätigkeit rufen lassen (KG. Mannheim, 4. März 1905, Gewerbegericht 12 Sp. 84; OLG. Dresden, 28. Dezember 1900, Annalen Bd. 22 S. 258). — Dem Gehilfen Vorschriften über sein Privatleben zu machen, ist der Prinzipal im allgemeinen nicht berechtigt, es sei denn, daß das Privatleben des Gehilfen gegen die Geschäftsinteressen verstößt, z. B. wenn der

Gehilfe durch skandalösen Lebenswandel öffentliches Ärgernis erregt (vgl. RG. 27. November 1900, Puchelt Zeitschr. Bd. 32 S. 15). Dagegen ist der Prinzipal nicht Sittenwächter seiner Angestellten. Außerehelichen Geschlechtsverkehr darf er nicht untersagen, auch nicht bei weiblichen Angestellten (KG. Danzig, 10. Jan. 1906, Gewerbegericht 11 Sp. 220), auch nicht Verkehr zwischen Angestellten untereinander (LG. Görlitz, 29. März 1904, Zeitschrift d. Breslauer Anwaltskammer Bd. 17 S. 27), wohl aber unsittlichen Verkehr des Handlungsgehilfen in einer ihm im Geschäft überlassenen Wohnung (OLG. Darmstadt, 25. September 1903, Hessische Rechtspr. Bd. 5 S. 42). In der politischen Betätigung darf der Prinzipal den Gehilfen nicht beschränken. Nur besondere politische oder sonstige öffentliche agitatorische Tätigkeit, die den Geschäftsinteressen des Prinzipals zuwiderläuft, muß der Handlungsgehilfe unterlassen. Wer sich z. B. in leitender, wenn auch nur rein kaufmännischer Stellung bei einer konservativen Zeitschrift befindet, darf nicht sozialdemokratische Agitation treiben. Wer in einem Geschäft mit kirchlichen Gegenständen angestellt ist, darf nicht zum Austritt aus der Kirche auffordern. Maßgebend wird hierfür immer sein, inwieweit der Angestellte seine geschäftliche Stellung nach außen hin vertritt. Dem untergeordneten Angestellten einer Zeitungsspedition wird man auch eine dem Charakter der Zeitung entgegenstehende politische Tätigkeit nicht untersagen können.

Zu achtungsvollem Verhalten gegenüber dem Prinzipal ist der Gehilfe auch im Privatleben verpflichtet. Ist der Gehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat er auch die Hausordnung inne zu halten, soweit sie die individuelle Freiheit nach vernünftiger Lebensanschauung nicht in unzulässiger Weise beschränkt. Der Prinzipal darf z. B. dem Gehilfen den Hausschlüssel versagen, nicht aber ihm zumuten, jeden Abend um 9 Uhr zu Bett zu gehen.

6. Ergebnis der Dienstleistungen.

Das Ergebnis der Dienstleistungen gehört dem Prinzipal, insbesondere auch das Ergebnis einer Erfindertätigkeit des Ange-

stellten; vorausgesetzt ist dabei, daß das Ergebnis der Erfindungen in den Rahmen der Dienstobliegenheiten gehört (OLG. Hamburg, 24. April 1902, Rechtsspr. OLG. Bd. 6 S. 2; OLG. Hamm, 28. März 1903, Rechtsspr. OLG. Bd. 7 S. 383). Gleichgültig ist es, ob die Erfindung während der Dienststunden oder in den Diensträumen, oder mit den Mitteln oder den Werkzeugen des Prinzipals gemacht ist.

7. Verschwiegenheitspflicht.

Eine besondere Verschwiegenheitspflicht ist dem Handlungsgehilfen in § 9 des Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbes auferlegt. Derselbe lautet:

> „Mit Geldstrafe bis zu 3000 Mk. oder mit Gefängnis bis zu einem Jahre wird bestraft, wer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling eines Geschäftsbetriebes Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an andere zu Zwecken des Wettbewerbes oder in der Absicht, dem Inhaber des Geschäftsbetriebes Schaden zuzufügen, mitteilt.
>
> Gleiche Strafe trifft denjenigen, welcher Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, deren Kenntnis er durch eine der im Absatz 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstoßende eigene Handlung erlangt hat, zu Zwecken des Wettbewerbes unbefugt verwertet oder an andere mitteilt.
>
> Zuwiderhandlungen verpflichten außerdem zum Ersatze des entstandenen Schadens. Mehrere Verpflichtete haften als Gesamtschuldner."

Geheimnis ist alles, was einem Dritten weder bekannt ist, noch bekannt zu werden bestimmt ist; es ist nötig, daß der Geschäftsinhaber seinen Angestellten die Verschwiegenheitspflicht ausdrücklich auferlegt. Die Pflicht kann sich auch aus den Umständen und den unmittelbaren Interessen des Geschäftsinhabers

an der Geheimhaltung ergeben. Geschäftsgeheimnisse sind namentlich der Inhalt der Handelsbücher, Bilanzen, Inventuren, Ein- und Verkaufspreise, Bezugsquellen, Kundenlisten usw. Das Geheimnis muß dem Gehilfen infolge des Dienstverhältnisses anvertraut oder zugänglich gemacht worden sein. Verrät der Reisende also beispielsweise die Namen von Kunden, die er schon vor der Anstellung kannte, so liegt kein unlauterer Wettbewerb vor. Nicht nötig ist dagegen, daß das Geheimnis gerade das Spezialfach des Handlungsgehilfen betrifft. — Bloße zufällige Wahrnehmungen innerhalb des Geschäftsbetriebes fallen unter die Verschwiegenheitspflicht.

8. Konkurrenzverbot.

Zu betrachten ist hier nur die Konkurrenz während des Anstellungsvertrages. Die vertragsmäßig für die Zeit nach Aufhebung des Anstellungsvertrages normierten sogenannten „Konkurrenzklauseln“ werden an anderer Stelle im Zusammenhang betrachtet.

Nach § 60 HGB. darf der Handlungsgehilfe ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben, noch in dem Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen. Die Einwilligung zum Betriebe eines Handelsgewerbes gilt als erteilt, wenn dem Prinzipal bei der Anstellung des Gehilfen bekannt ist, daß er das Gewerbe betreibt, und der Prinzipal die Aufgabe des Betriebes nicht ausdrücklich vereinbart.

Verboten ist zunächst der Betrieb eines Handelsgewerbes schlechthin, nicht eines sonstigen Gewerbes, wohl aber der Betrieb sowohl eines eigenen, als eines fremden Handelsgewerbes. Ein Handelsgewerbe im Sinne dieser Vorschrift betreibt, wer als Inhaber oder Gesellschafter im Handelsregister eingetragen ist oder als gesetzlicher Vertreter des Inhabers oder Gesellschafters den Betrieb leitet. Die nicht nach außen hervortretende Vorbereitung eines Handelsgewerbes seitens eines abgehenden Gehilfen (Mieten des Ladens, Engagement von Gehilfen, Besorgung

3*

von Einkäufen) fällt nicht unter das Verbot, wohl aber eine Vorbereitungstätigkeit, welche sich bereits an das Publikum wendet, z. B. Annoncen und Zirkulare an die Kunden.

Verboten ist ferner das Geschäftemachen in dem Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung. Außerhalb dieses Handelszweiges kann der Gehilfe, soweit es sich mit der Natur seines Anstellungsvertrages verträgt, Geschäfte machen. Der Disponent eines Modebazars darf hiernach an der Börse spekulieren, der Börsenvertreter eines Bankhauses darf es nicht. Verboten sind nur solche Geschäfte, welche zu Gewinnzwecken gemacht werden, anderenfalls wäre es dem Verkäufer in einem Herrengarderobegeschäft verboten, in einem anderen Geschäfte, als dem seines Prinzipals einen Anzug zu kaufen. Die Handlungsgehilfen eines Bankiers dürfen deshalb auch insoweit Börsenpapiere kaufen und verkaufen, als dies lediglich der Vermögensanlage dient.

Bei Verletzung des Konkurrenzverbotes kann der Prinzipal gemäß § 61 HGB. Schadensersatz verlangen; er kann statt dessen auch verlangen, daß der Handlungsgehilfe die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Prinzipals eingegangen gelten lasse, und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgebe oder seinen Anspruch auf die Vergütung abtrete.

Daneben steht dem Prinzipal event. gemäß § 72 Nr. 1 HGB. das Recht zur Entlassung zu.

Die Ansprüche aus dem Konkurrenzverbot verjähren gemäß § 61 HGB. in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in welchem der Prinzipal Kenntnis von dem Abschluß des Geschäfts erlangt, sie verjähren ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in fünf Jahren vom Geschäftsabschluß ab.

B. Pflichten des Prinzipals.

1. Pflicht zur Leistung einer Vergütung.

Die Vergütung richtet sich nach der Vereinbarung, ev. nach Ortsgebrauch. Mangels eines Ortsgebrauchs entscheidet die Angemessenheit. Die Vereinbarung muß bestimmt und deutlich sein. Die Zusage künftiger Gehaltserhöhung z. B. ist nicht gültig, wenn sie erfolgt ist „für den Fall, daß der Gehilfe sich nach den Wünschen des Prinzipals eingerichtet haben würde" (ROHG. 18, 258). Die Vereinbarung allzu niedriger Löhne, sog. „Hungerlöhne" kann unter Umständen ein unsittliches oder wucherisches Geschäft und gemäß § 138 BGB. nichtig sein (vgl. KG. Leipzig, Soziale Praxis 1905 S. 676, KG. Berlin 27. Sept. 1905 Jahrb. S. 213, RG., Jur. Wochenschr. 1904 S. 481). Der Gehilfe kann in diesem Falle gemäß § 826 BGB. Schadensersatz beanspruchen, das ist insbesondere Bezahlung der Differenz bis zur Höhe des normalen Lohnes.

Der Gegenstand der Vergütung besteht in der Regel in barem Gelde. Er kann aber auch in jedem beliebigen anderen Vermögensvorteil, insbesondere in der Gewährung freien Unterhalts allein oder in Verbindung mit Gehalt bestehen, auch in der Gewährung von Waren. § 115 GO., der das sog. „Trucksystem" verbietet, gilt für Handlungsgehilfen nicht.

Der Anspruch auf die Vergütung verjährt gemäß § 196 Nr. 8 BGB. in zwei Jahren vom Schluß des Fälligkeitsjahres ab.

Für die Urlaubszeit ist die Vergütung zu zahlen, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist [1]); für Überstunden

---

[1]) Eine Vereinbarung, nach der sich der Angestellte das für die Urlaubszeit fortgewährte Gehalt abziehen lassen muß, wenn er vor Beendigung des Geschäftsjahres ausscheidet, ist für nichtig erklärt (KG. Berlin, 9. Januar 1907, Jahrb. S. 273. Posen, 23. Oktober Gew.- u. Kaufmger. 12. Jahrg. Sp. 63.)

steht dagegen dem Handlungsgehilfen eine Vergütung nicht zu (KG. Berlin 30. März 1906 Jahrb. S. 254, G. u. KG. 2. Jahrg. Sp. 65 u. 66).

Die Geldvergütung kann sowohl in einer bestimmten Geldsumme bestehen, als auch in einer Gewinnbeteiligung; letztere wird regelmäßig neben einem bestimmten Geldbetrage, zuweilen aber auch für sich allein vereinbart. Eine Geldsumme wird in der Regel nach einem bestimmten Jahres- oder Monatssatz verabredet. Dies ist jedoch nur eine Berechnungsweise, aus der weder für die Dauer des Vertrages, noch für die Fälligkeit des Gehalts etwas folgt. Die Gewinnbeteiligung ist entweder eine solche an einzelnen Geschäften (Provision) oder eine an dem nach der Jahresbilanz sich ergebenden Reingewinn des Gesamtgeschäftes, oder eines Teiles desselben (Tantième).

Unter den Charakter der vertragsmäßigen Vergütung fallen auch zugesagte Gratifikationen, besonders Weihnachts- und Neujahrsgratifikationen (Dove-Apt, Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin S. 25). Sie sind im Zweifel nicht als Schenkung anzusehen. Es ist üblich, die Höhe der einmal gewährten Gratifikation nicht wieder zu vermindern, sofern nicht die Führung des Angestellten oder ungünstige Geschäftslage eine Ausnahme veranlassen (vgl. Dove-Apt ebenda). Die fest zugesagten Neujahrs- oder Weihnachtsgratifikationen sind anteilig zu leisten, falls der Gehilfe während des Geschäftsjahres austritt, es sei denn, daß der Prinzipal den Gehilfen wegen Pflichtverletzungen entlassen hat, denn die Gratifikation ist immerhin eine Belohnung für gute Dienste (vgl. die Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft zu Berlin bei Horrwitz S. 69, dagegen OLG. Hamburg, Hanseatische Gerichts-Ztg. 1903 Beiblatt S. 285, KG. Stettin, GG. 11 Sp. 131).

Auf die Gratifikation, die nicht von vornherein zugesagt, sondern freiwillig gewährt wird, besteht dagegen kein Anspruch, sie ist deshalb bei vorzeitigem Austritt auch nicht anteilsweise zu zahlen (KG. Berlin 19. April 1906 Jahrb. S. 278, G. u. KG. 11. Jahrg. Sp. 269).

Über Provision und Tantième vgl. unten S. 60 ff.

Leistungsort für die Vergütung ist das Geschäftslokal des Prinzipals, auch der rechtswidrig entlassene Gehilfe muß sein Gehalt dort bei jedesmaliger Fälligkeit abholen oder gegen ordnungsmäßige Quittung abholen lassen. Der Ort der Gehaltszahlung kann durch Vertrag oder Handelsgebrauch frei geregelt werden; § 115 GO., der Lohnzahlung in Schankwirtschaften untersagt, gilt für Handlungsgehilfen nicht.

2. Zeit der Gehaltszahlung.

Gemäß § 64 HGB. hat die Zahlung des Gehalts am Schlusse eines jeden Monats zu erfolgen, die Vereinbarung späterer Zahlung ist nichtig; kürzere Fristen können natürlich vereinbart werden. In der Vereinbarung eines Wochenlohnes liegt im Zweifel die Vereinbarung wöchentlicher Gehaltszahlung. Der Schluß des Monats bedeutet nicht den Kalendermonat, es soll nur bewirkt werden, daß das Gehalt nicht in späteren Perioden als am Schlusse eines jeden, im Dienste verbrachten Monats gezahlt werden soll. — Die Vorschriften beziehen sich nur auf die feste Vergütung, für Tantième, Provision und Gratifikationen ist freie Vereinbarung zulässig. — Im Falle des Zahlungsverzuges hat der Prinzipal die Vergütung mit 4 % zu verzinsen und dem Gehilfen einen etwaigen höheren Schaden zu ersetzen (§ 288 BGB.). — Zulässig ist auch die Vereinbarung der Vorschußleistung; ohne besondere Vereinbarung hat der Gehilfe keinen Anspruch auf Vorschuß.

3. Umfang der Vergütung.

Die Vergütung ist unter allen Umständen für die tatsächlich abgearbeitete Zeit zu leisten. Darüber hinaus ist sie für die ganze Vertragsdauer zu zahlen, falls das Dienstverhältnis vorzeitig aufgehoben wird, ohne daß der Handlungsgehilfe die Aufhebung zu verantworten hat (§ 615 BGB.). Der Gehilfe muß sich in diesem Falle jedoch anrechnen lassen, was er

während des Restes der Vertragszeit infolge des Unterbleibens der Dienstleistungen erspart oder was er durch seine Arbeit anderweit erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt (§ 615 BGB.). Beträge, die ihm anderweit zufließen, z. B. Unterstützungen, Versicherungssummen aus einer Versicherung gegen Stellenlosigkeit, braucht er sich nicht anrechnen zu lassen.

Der Gehilfe hat auch für diejenige Zeit Anspruch auf Vergütung, während welcher der Prinzipal, ohne das Dienstverhältnis aufzuheben, von seinen Diensten keinen Gebrauch macht. Der Reisende kann für die Zeit, während welcher ihn der Prinzipal entgegen der Vertragsabrede oder dem Handelsgebrauch nicht auf die Tour schickt, auch Ersatz des zu seinem Unterhalt bestimmten Teiles der Reisespesen verlangen. Die entgangene Provision ist für diejenige Zeit zu ersetzen, während welcher der Prinzipal den Handlungsgehilfen vertragswidrig nicht tätig sein läßt.

Für die Zeit, während deren der Handlungsgehilfe nicht tätig ist, kann er im allgemeinen keine Vergütung beanspruchen. Eine Ausnahme normieren § 616 BGB. und der vielumstrittene § 63 HGB.

Nach § 616 BGB. steht wie allen Bediensteten, auch dem Handlungsgehilfen die Vergütung zu, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Hierunter fallen z. B. Einziehung zum Dienst als Geschworener, Beisitzer beim Gewerbe- nnd Kaufmannsgericht, Ladung als Zeuge oder als Sachverständiger, kürzere militärische Übungen (jedoch nicht zum Zwecke des Avancements, da dieses nicht unverschuldet ist). Nach Auskunft der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin (vgl. Horrwitz S. 76) gilt schon eine mehr als 14tägige Übung nicht als kurze Behinderung.

§ 63 HGB. trifft für gewisse Fälle längerer Behinderung weitergehende Maßnahmen. Er lautet:

„Wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er

seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von 6 Wochen hinaus.

Der Handlungsgehilfe ist nicht verpflichtet, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, ist nichtig."

Voraussetzung ist Behinderung durch unverschuldetes Unglück. Dem Gehilfen muß ein wirkliches Unglück, ein Leid passiert sein. Behinderungen anderer Art fallen nicht unter die Bestimmung. Als Unglück gilt in erster Linie eigene Krankheit, sodann ungerechtfertigte Verhaftung, sodann aber auch Krankheit der nächsten Angehörigen, Tod naher Verwandter, auch deren Krankheit, natürlich unter der Voraussetzung, daß hierdurch wirklich eine Behinderung zur Leistung der Dienste herbeigeführt wird. Nicht als Unglücksfall gilt Einberufung zum Kriege oder militärische Dienstleistungen, Verkehrsstörungen usw., auch nicht das Wochenbett, soweit nicht besondere Krankheit vorliegt.

Das Unglück muß unverschuldet sein, d. h., es durfte sich bei Anwendung gewöhnlicher Sorgfalt nicht abwenden lassen. Krankheit ist unverschuldet, wenn sie trotz normaler Lebensweise eingetreten ist. Nicht jedes Vergnügen oder jeder Sport ist aber als Abweichung von der normalen Lebensweise anzusehen. Unfälle bei ordnungsmäßigem Reiten, Radfahren, Automobilfahren usw. sind unverschuldet. Folgen außerehelichen Geschlechtsverkehrs (geschlechtliche Erkrankung, außereheliche Schwangerschaft, außereheliches Wochenbett) werden von der Praxis in der Regel als verschuldet betrachtet. Auf die sittliche Zulässigkeit kommt es für diese Frage nicht an, es genügt, daß rechtlich die Folgen einer Extravaganz und somit ein Verschulden vorliegt (vgl. Staub, Anm. 2 zu § 63 HGB., OLG. Frankfurt, Rechtsspr. der OLG. Bd. 8 S. 95, andere Meinung Horrwitz S. 77 und KG. Berlin, 7. August 1906 Jahrb. S. 272).

Die Wirkung der Bestimmung ist die Fortzahlung des Ge-

halts auf 6 Wochen = 42 Tage, der erste Tag der Verhinderung wird nicht mitgerechnet (OLG. Karlsruhe, Rechtspr. Bd. 3 S. 77, KG. München, 21. Januar 1906, Gew.- u. Kfm.-Ger. 12. Jahrg. Sp. 8). Fortzuzahlen ist jede Art der Vergütung, also auch die Tantième und Provision, letztere nach dem mutmaßlichen Verdienst.

Was der Gehilfe während dieser Zeit anderweitig als Entschädigung erhält, braucht er sich nicht anrechnen zu lassen. Für die Beträge aus einer Kranken- und Unfallversicherung ist dies in Abs. 2 besonders normiert. Gleichgültig ist es, ob die Versicherung eine gesetzliche oder freiwillige, oder ganz private ist, nötig ist dagegen, daß der Gehilfe die Beiträge mindestens zum Teil zahlt. Zahlt der Prinzipal die Beiträge allein, so hat er sich damit gegen die Lasten des § 63 selbst versichert, und muß sich der Gehilfe diese Zuwendungen anrechnen lassen (Staub, Anm. 6 zu § 63 HGB.).

Inwieweit entgegenstehende Vereinbarungen gegenüber § 63 HGB. zulässig sind, ist bekanntlich streitig. Die überwiegende Praxis der ordentlichen wie der Kaufmansgerichte steht auf dem Standpunkt, daß wohl Vereinbarungen gegen Absatz 1, aber nicht gegen Absatz 2 zulässig sind (vgl. Staub, Anm. 7 zu § 63 GHB. und die dort zitierten Urteile, ferner KG. Berlin, Jb. S. 268). Es kann also vereinbart werden, daß im Falle unverschuldeten Unglücks der Prinzipal das Gehalt nicht weiter zu zahlen braucht, oder nur für eine geringere Zeit, oder nur im Falle bestimmter Unglücksfälle. Ist dies aber nicht vereinbart worden, besteht also der Anspruch auf Fortzahlung, so ist eine auf die Anrechnung von Kassenbeiträgen gerichtete Vereinbarung ungültig, auch wenn sie nachträglich getroffen wird. Hierin liegt zwar eine Inkonsequenz, die aber vom Gesetzgeber beabsichtigt worden ist, da ein Antrag, auch Vereinbarungen gegen Absatz 1 zu verbieten, in der Kommission abgelehnt wurde (Kommissionsbericht S. 31). Eine Gesetzesvorlage auf Abänderung des § 63 HGB. liegt zurzeit dem Reichstage vor, Näheres hierüber siehe unten S. 69 u. 73.

Noch weitere Rechte stehen dem in die häusliche Gemeinschaft

aufgenommenen Handlungsgehilfen gemäß § 617 BGB. zu welcher lautet:

„Ist bei einem dauernden Dienstverhältnisse, welches die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt, der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte ihm im Falle der Erkrankung die erforderliche Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, zu gewähren, sofern nicht die Erkrankung von dem Verpflichteten vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt worden ist. Die Verpflegung und ärztliche Behandlung kann durch Aufnahme des Verpflichteten in eine Krankenanstalt gewährt werden. Die Kosten können auf die für die Zeit der Erkrankung geschuldete Vergütung angerechnet werden. Wird das Dienstverhältnis wegen der Erkrankung von dem Dienstberechtigten nach § 626 gekündigt, so bleibt die dadurch herbeigeführte Beendigung des Dienstverhältnisses außer Betracht.

Die Verpflichtung des Dienstberechtigten tritt nicht ein, wenn für die Verpflegung und ärztliche Behandlung durch eine Versicherung oder durch eine Einrichtung der öffentlichen Krankenpflege Vorsorge getroffen ist."

4. Pflicht zur Beschäftigung.

Der Handlungsgehilfe ist nur zu Diensten *verpflichtet*, nicht *berechtigt* Beschäftigung zu fordern. Er kann weder auf Annahme seiner Dienste, noch auf Gewährung von Arbeit klagen. Dagegen kann er Ersatz des Schadens verlangen, welcher ihm infolge Unterbleibens ordnungsmäßiger Beschäftigung erwächst, also z. B. Ersatz entgangener Provision und entgangener Reisespesen. Weiter geht Horrwitz (Recht der Handlungsgehilfen S. 110), welcher dem Gehilfen auch Ersatz des weiteren, für sein Fortkommen entstandenen Schadens zubilligt, z. B. dem Handlungsgehilfen, der in ein Spezialgeschäft eintritt, dort aber nicht beschäftigt wird, auch noch Schadensersatz zusprechen will, wenn er wegen fehlender

Kenntnis der Branche ein anderweites vorteilhaftes Engagement nicht erlangen kann.

5. Pflichten gegen die Person des Handlungsgehilfen.

1. Der Prinzipal hat gegen den Gehilfen ein anständiges Betragen zu beobachten. Tadelnde Bemerkungen, welche die Ehre des Gehilfen nicht in erheblicher Weise verletzen, sind aber erlaubt. Der Prinzipal ist auch verpflichtet, den Handlungsgehilfen gegen Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen seiner anderen Angestellten oder seiner Familienangehörigen zu schützen (§ 71 Nr. 4 HGB.).

2. Der Prinzipal hat beim Geschäftsbetriebe für die Gesundheit des Handlungsgehilfen Vorsorge zu treffen und auf dessen Persönlichkeit Rücksicht zu nehmen. Maßgebend sind in dieser Beziehung § 62 HGB. und die §§ 139 c—m GO.

Der Prinzipal ist verpflichtet, die Geschäftsräume und die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, auch den Geschäftsbetrieb und die Arbeitszeit so zu regeln, daß der Handlungsgehilfe gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit, soweit die Natur des Betriebes es gestattet, geschützt und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert ist. Die Vorsorge des Prinzipals hat sich auf alle Geschäftsräume (Kontor, Magazine, Lagerräume, Hof, Keller, Boden, Treppen, Leitern, Stege usw.) und alle Gerätschaften, welche er für die geschäftliche Tätigkeit zu liefern hat (Stühle, Tische, Schreibzeuge usw.) zu erstrecken, gleichviel, ob sie dem Prinzipal gehören oder nicht. Hinsichtlich der Arbeitszeit ist ein Normalarbeitstag nicht vorgeschrieben, sondern lediglich die Minimalruhezeit für offene Verkaufsstellen gemäß § 139 c ff. GO. Hinsichtlich des Geschäftsbetriebes ist auf Grund von § 139 h der GO. die Bundesratsbekanntmachung vom 28. November 1900 betreffend die Einrichtung von Sitzgelegenheiten für Angestellte in offenen Verkaufsstellen sowie in den dazu gehörigen Schreibstuben erlassen (RGBl. 1900 S. 1033).

Der Schutz der Gesundheit findet seine Grenzen an der Natur des Betriebes. Gewisse Betriebe, z. B. Drogengeschäfte, Zigarrenläden, Trockenböden, lassen sich unter völligem Ausschluß einer Gesundheitsschädigung nicht betreiben.

Ist der Handlungsgehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Prinzipal in Ansehung des Wohn- und Schlafraumes, der Verpflegung, sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Gehilfen erforderlich sind. Die Rücksicht auf die Religion ist hierbei nicht objektiv zu fassen, es soll nicht die Religion als solche, sondern das religiöse Empfinden des Handlungsgehilfen geschützt werden. An religiöse Vorschriften, an welche der Gehilfe sich im allgemeinen nicht kehrt, braucht sich auch der Prinzipal nicht zu kehren.

Über die Fürsorgepflicht im Falle der Erkrankung für den in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Handlungsgehilfen vgl. den oben S. 139 abgedruckten § 617 BGB.

6. Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses.[1]

Nach § 73 HGB. kann der Handlungsgehilfe bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen des Handlungsgehilfen auch auf die Führung und die Leistungen auszudehnen. Auf Antrag des Handlungsgehilfen hat die Ortspolizeibehörde das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen.

Zur Ausstellung des Zeugnisses verpflichtet ist der Prinzipal, in seiner Vertretung kann es jedoch auch der Prokurist ausstellen. Wird das Geschäft verkauft, so braucht der neue Prinzipal ein Zeugnis nur über die Zeit zu erteilen, in welcher der Gehilfe bei ihm tätig war, nicht auch über die Dienstzeit bei seinem Rechts-

[1]) Vgl. Neumann, Das Dienstzeugnis der Handlungsgehilfen, Jahrb. S. 114 ff.

vorgänger, denn die Pflicht zur Zeugniserteilung ist rein persönlicher Natur und begrenzt durch die eigenen Wahrnehmungen (OLG. Hamburg, Rechtsspr. Bd. 3 S. 410). Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist das Zeugnis „bei" Beendigung des Dienstverhältnisses auszustellen. Hieraus wird von der Praxis gefolgert, daß das Zeugnis schon vom Tage der Kündigung an gefordert werden kann, da schon dann die Beendigung des Dienstverhältnisses feststeht. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann es bis zum Ablauf der 30jährigen Verjährungsfrist beansprucht werden. Natürlich muß sich der Gehilfe, der das Zeugnis erst nach Jahren fordert, mit demjenigen begnügen, was ihm der Prinzipal nach seiner Erinnerung und seinen Büchern bescheinigen kann (Neumann l. c. S. 130 ff.).

Der Inhalt des Dienstzeugnisses betrifft jedenfalls die Art und Dauer der Beschäftigung. Die Art der Beschäftigung ist in spezialisierter Weise zu vermerken, insbesondere ist anzugeben, wenn der Gehilfe in leitender Stellung tätig war, beispielsweise als „erster Verkäufer" (vgl. LG. Karlsruhe, Gewerbegericht 11 Sp. 204). Auf Führung und Leistungen ist das Zeugnis nur auf Verlangen des Gehilfen auszudehnen. Wider seinen Willen kann ihm ein Zeugnis über Führung und Leistungen nicht aufgedrängt werden. Das Zeugnis über Führung und Leistungen beschränkt sich auf die Zeit des Dienstverhältnisses. Unzulässig sind daher Angaben über das Verhalten nach der Entlassung, dagegen kann der Entlassungsgrund angegeben werden, auf Verlangen des Gehilfen muß aber der tatsächliche Vorgang mitgeteilt werden, ein bloßes Urteil, z. B. „wegen Ungehorsams", „wegen Untreue" genügt nicht. Eine Bescheinigung, daß sein Austritt „auf eigenen Wunsch" erfolgt ist, kann der Gehilfe nicht verlangen (KG. Stettin, G. u. KG. 12. Jahrg. Sp. 270; vgl. dagegen Industrie-Beamtenzeitung 1908 S. 138). Zulässig ist es auch, den Erfolg der Leistungen zu attestieren, z. B. daß der Handlungsgehilfe mit zweifelhaftem Erfolge gereist ist (vgl. Rechtsspr. der OLG. Bd. 5 S. 270). Ein Zeugnis über die Ehrlichkeit, sei es auch nur dahin, daß nichts Nachteiliges bekannt

geworden ist, kann jedenfalls verlangt werden. Weitere Angaben sind unstatthaft, es darf z. B. nicht bemerkt werden, daß der Prinzipal zur Ausstellung des Zeugnisses durch richterliches Urteil gezwungen wurde.

Heimliche Merkmale sind nicht zulässig. Es ist zwar in der Reichstagskommission abgelehnt worden, eine dem § 113 Abs. 3 GO. entsprechende Bestimmung in den § 73 HGB. zu übernehmen. Die Unzulässigkeit heimlicher Merkmale ergibt sich aber schon daraus, daß das Zeugnis ein schriftliches sein muß, sein gesamter Inhalt also in der üblichen Verkehrsschrift, nicht in anderweiten Merkmalen niedergelegt sein darf. Treu und Glauben erfordern es auch, daß das Zeugnis allen im Verkehr Beteiligten in gleicher Weise erkennbar ist und daß dem Handlungsgehilfen eine Möglichkeit der Nachprüfung zusteht. Ein Verzicht auf ein Zeugnis ist unverbindlich, auch ein nachträglicher Verzicht beim Abgang kann widerrufen werden. Hat dagegen der Gehilfe ein Zeugnis in bestimmter Form verlangt und angenommen, so kann er nicht nachträglich die Ausdehnung auf Führung und Leistungen oder die Einschränkung auf Art und Dauer verlangen (vgl. LG. I Berlin, Bl. f. Rechtspflege 1905 S. 33).

Verweigerung des Zeugnisses, sowie unrichtige Angaben verpflichten den Prinzipal zum Schadensersatz. Auch hat der Gehilfe einen Anspruch auf Berichtigung. Er kann zwar eine bestimmte Fassung nicht verlangen, denn die Formulierung ist Sache des Prinzipals (Kammergericht, Rechtsspr. d. OLG. Bd. 9 S. 252, KG. Berlin Jahrb. S. 252), dagegen kann er Beseitigung ungehöriger Zusätze und Berichtigung wahrheitswidriger Angaben verlangen. Der Anspruch auf Berichtigung besteht nicht nur hinsichtlich unwahrer Tatsachen, sondern auch hinsichtlich offenbar unrichtiger Urteile, auch wenn diese nicht wider besseres Wissen abgegeben sind. Solange man freilich über die Richtigkeit des Urteils streiten kann, ist das Ermessen des Prinzipals maßgebend (OLG. Hamburg, Rechtsspr. d. OLG. Bd. 10 S. 330, vgl. Neumann OLG. S. 136 ff.).

Die Berichtigung hat nicht mittels Durchstreichung der un-

richtigen Sätze, sondern durch Ausstellung eines neuen Zeugnisses zu geschehen (OLG. Dresden, Recht 1901 S. 472). In dem neuen auf Beanstandung ausgestellten Zeugnis kann der Prinzipal mit Rücksicht auf die ihm inzwischen bekannt gewordenen Tatsachen auch zuungunsten des Gehilfen vom Inhalt des alten Zeugnisses abweichen (OLG. Kiel, Rechtsspr. d. OLG. Bd. 9 S. 251).

Auch der Prinzipal kann die Rückgabe des Zeugnisses zum Zwecke der Berichtigung verlangen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß das Zeugnis infolge Irrtums in wesentlichen Punkten unrichtig ist (vgl. Neumann l. c. S. 141).

Zur Auskunftserteilung an Dritte, bei denen sich der Gehilfe um Stellung bewirbt, ist der Prinzipal nicht verpflichtet. Erteilt er jedoch eine solche, so haftet er für vorsätzliche oder fahrlässige Unrichtigkeit.

V. Beendigung des Anstellungsvertrages.

1. Dienstverhältnis von bestimmter Dauer.

Ist ein bestimmter Endtermin vereinbart, so endet an diesem das Dienstverhältnis, ohne daß es, wie in Laienkreisen vielfach angenommen wird, irgendwelcher Kündigung bedarf. Der Endtermin kann sich auch aus den Verhältnissen ergeben (z. B. Engagement auf eine Saison). Als Engagement auf bestimmte Zeit gilt auch das Engagement für eine Geschäftsreise, deren Dauer sich nach objektiven Momenten, z. B. der Reiseroute bestimmen läßt (OLG. Braunschweig bei Warnejer, Bd. 3 S. 319).

Ist die Vergütung auf eine bestimmte Zeit bedungen, z. B. Jahres- oder Monatsgehalt, so ist hieraus auf die Dauer des Dienstverhältnisses noch nicht zu schließen.

Bei Anstellung auf Lebenszeit oder für längere Zeit als 5 Jahre gilt die Vorschrift des § 624 BGB., wonach das Dienstverhältnis von dem Angestellten nach Ablauf von 5 Jahren mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden kann. (Ein Engagement auf Lebenszeit liegt jedoch noch nicht vor, wenn dem Angestellten beim Engagement gesagt wurde, der Posten solle für

ihn eine Lebensstellung sein. OLG. Bamberg, OLGR. Bd. 3 S. 411.)

2. Durch gegenseitige Übereinkunft kann jedes Dienstverhältnis auch vor Ablauf der vertraglich bestimmten Dauer und vor Ablauf der gesetzlichen Minimalkündigungsfrist von einem Monat (§ 66 HGB.) beendigt werden.

3. Gesetzliche Kündigungsfrist (HGB. § 67).

Ist das Verhältnis für unbestimmte Zeit eingegangen, so kann es von jedem Teil für den Schluß eines Kalender-Vierteljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen gekündigt werden.

Eine Form der Kündigung ist nicht vorgeschrieben, sie kann schriftlich oder mündlich erfolgen, nur muß sie dem anderen Teile zugehen und ist in diesem Augenblicke wirksam. Bei Kündigung unter Abwesenden trägt der Kündigende die Gefahr der rechtzeitigen Ankunft. Wer sich der Kündigung schuldhafterweise entzieht, ist so zu behandeln, als wenn er sie erhalten hätte (z. B. der unterwegs befindliche Reisende, der absichtlich fortwährend seinen Aufenthalt wechselt oder verschweigt, oder gar falsch angibt).

Inhaltlich muß die Kündigung bestimmt und endgültig sein. Unwirksam ist eine Erklärung: „Wenn Sie binnen drei Monaten keine Geschäfte machen, gilt das Verhältnis als aufgelöst" oder „Wenn Sie wollen, können Sie schon am ersten gehen" (RHO. 4 342) oder „Ich löse zum ersten April mein Geschäft auf". In dem Bestreiten des Abschlusses oder der Rechtswirksamkeit des Dienstvertrages liegt nicht ohne weiteres die Kündigung (OLG. Hamburg 28. November 1891 Hanseatische Gerichtszeitung Bd. 40 S. 453).

Verspätete Kündigung bringt das Verhältnis zum beabsichtigten Termin nicht zur Lösung. In der Regel gilt sie aber als Kündigung zum nächsten zulässigen Termin. Sie gilt als rechtzeitig, wenn sie der Gehilfe ohne Widerspruch annimmt. Vorzeitige Kündigung ist rechtzeitige. Es kann auch

schon vor Antritt des Dienstes gekündigt werden, jedoch nur unter Einhalt des zulässigen Kündigungstermins. Entlassung, auch wenn sie ungerechtfertigt erfolgt, gilt wenigstens als ordentliche Kündigung, ebenso die Weigerung, den Dienst anzutreten oder den Gehilfen in den Dienst aufzunehmen.

Die sechswöchentliche Kündigungsfrist ist wörtlich zu nehmen, d. h. genau mit 42 Tagen zu berechnen. Die betreffenden Kündigungstermine sind daher nicht je der 15. Februar, Mai, August und November, sondern der 17. bzw. im Schaltjahre der 18. Februar, der 19. Mai, August und November.

4. Vereinbarte Kündigungsfrist.

Nach § 67 HGB. ist es zulässig, durch Vertrag eine längere oder kürzere Kündigungsfrist als die sechswöchentliche zu bedingen. Hierfür gelten jedoch, abgesehen von den noch zu erörternden Fällen der §§ 68, 69 HGB. folgende Maßgaben:

a) Die Frist muß für beide Teile gleich sein.

b) Sie darf nicht weniger als einen Monat betragen.

c) Die Kündigung ist nur für den Schluß eines Kalender-Vierteljahres zulässig.

Eine vierwöchentliche Kündigungsfrist gilt im Verkehr als einmonatliche und ist als solche rechtsgültig. Nur die Kündigungsfrist muß für beide Teile gleich sein. Die sonstigen Bedingungen der Kündigung brauchen es nicht zu sein. Gültig ist eine Vereinbarung, nach der der Handlungsgehilfe nur schriftlich, der Prinzipal auch mündlich kündigen darf.

Eine Vereinbarung, die diesen Vorschriften zuwiderläuft, ist nichtig. Sie macht jedoch den Dienstvertrag im übrigen nicht ungültig, er unterliegt lediglich anstatt der vereinbarten der gesetzlichen sechswöchentlichen Kündigungsfrist. (Vgl. Jahrb. 216 Anm. 6, daselbst aber eine abweichende Entscheidung des KG. Berlin).

Die vorbezeichneten Bestimmungen finden auch Anwendung, wenn das Dienstverhältnis für bestimmte Zeit mit der Verein-

barung eingegangen wird, daß es in Ermangelung einer vor dem Ablauf der Vertragszeit erfolgten Kündigung als verlängert gelten soll (HGB. § 67, Abs. 3).

Die vorstehenden Beschränkungen der Kündigungsfrist finden keine Anwendung:

a) Wenn der Handlungsgehilfe ein Gehalt von mindestens 5000 Mk. für das Jahr bezieht (HGB. § 68 Abs. 1). Ein solcher Handlungsgehilfe befindet sich in derartig wirtschaftlicher und sozialer Lage, daß er besonderen Schutzes nicht mehr bedarf.

b) Wenn der Handlungsgehilfe für ein außereuropäisches Land oder Niederlassung angenommen ist und nach dem Vertrage der Prinzipal, für den Fall, daß er das Dienstverhältnis kündigt, die Kosten der Rückreise zu tragen hat. Hier hat der Prinzipal wegen der großen Kosten der Hinaussendung eines solchen Reisenden ein berechtigtes Interesse daran, sich die Dienste des Gehilfen für längere Zeit zu sichern, ohne auf die Befugnisse zu verzichten, das Dienstverhältnis für den Fall, daß sich der Gehilfe nicht bewährt, schon vorher zu lösen. Zu den außereuropäischen Ländern gehören auch die Schutzgebiete und Kolonien europäischer Staaten, auch Deutschlands.

c) Wenn der Handlungsgehilfe nur zu vorübergehender Aushilfe angenommen ist (HGB. § 69), die Kündigungsfrist muß jedoch auch in solchem Falle für beide Teile gleich sein. Der Charakter der vorübergehenden Aushilfe im Sinne HGB. § 69 hört auf, sobald das Dienstverhältnis über die Dauer von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird. Der Fall der Aushilfe muß objektiv vorliegen. Es ist unzulässig, wenn man etwa den Handlungsgehilfen fortlaufend auf je 3 Tage auf Aushilfe engagieren will.

Die Vorschrift bezieht sich nicht auf das Engagement zur Probe. Der Unterschied von beiden Arten Engagement *ist ein wesentlicher*. Beim Engagement zur Probe will man die Fähigkeiten des Gehilfen proben, um ihn ev. dauernd zu behalten. Beim Engagement zur vorübergehenden Aushilfe will man die Fähigkeiten des Gehilfen nicht probieren, sondern man will im Gegenteil einen fähigen Gehilfen engagieren, weil man vorüber-

gehende Hilfe braucht, man will ihn aber nicht dauernd behalten (KG., Blätter für Rechtspflege 1899 S. 79). Ein Probeengagement kann deshalb nur entweder auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit mit der Minimalkündigungsfrist von einem Monat abgeschlossen werden.

5. Unbefristete Kündigung und Entlassung.

Nach § 70 HGB. kann das Dienstverhältnis von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Der Begriff des wichtigen Grundes läßt sich bei der Mannigfaltigkeit der geschäftlichen und persönlichen Verhältnisse nicht definieren. Es ist vielmehr nach der Lage eines jeden Falles zu prüfen, ob es unbillig sein würde, den Kündigenden wider seinen Willen das Dienstverhältnis fortsetzen zu lassen. Der wichtige Grund braucht weder von dem anderen Teile verschuldet zu sein, noch überhaupt in der Person des anderen Teiles zu liegen. Es kann aus wichtigen Gründen gekündigt werden, die sich in der Person des Kündigenden zeigen. Der Prinzipal kann z. B. kündigen, wenn die Handlungsniederlassung durch Feuer zerstört und hierdurch die völlige Einstellung des Betriebes verursacht wird, oder wenn im Falle einer staatlichen Monopolisierung (z. B. des Privatpostbetriebes) sein Gewerbebetrieb dauernd unterdrückt wird (OLG. Stuttgart, RLGR. Bd. 2 S. 503). Es muß jedoch eine absolute Unfähigkeit vorliegen, von den Diensten Gebrauch zu machen. Es genügt nicht, wenn der Prinzipal sein Geschäft aufgibt, weil es unlohnend ist (RGJW. 1903 S. 11 Nr. 26).

Entlassungsgründe können nicht mehr geltend gemacht werden, wenn sie verziehen sind. Verzeihung liegt vor, wenn der Prinzipal in Kenntnis des Entlassungsgrundes das Dienstverhältnis fortsetzt (RGB. Bd. 38 S. 516; Bd. 51 S. 91). Es ist aber zuläſsig, beim Eintritt neuer oder neuerfahrener Pflichtverletzungen früher bereits verziehene Vorgänge zur Charakteristik des gesamten Verhaltens mit heranzuziehen. Auch Gründe, die sich nach der Entlassung ereignen, sind geeignet, die sofortige Entlassung zu

rechtfertigen (RGB. Bd. 32 S. 249). Tatsachen, die sich vor Eingehung des Dienstverhältnisses ereignet haben, können als Entlassungsgründe nicht geltend gemacht werden; sie können höchstens zur Anfechtung des Vertrags wegen Betrugs, Irrtums benutzt werden. Zulässig sind auch Vereinbarungen, welche den Kreis der wichtigen Entlassungsgründe modifizieren, es sei denn, daß hierdurch das Abhängigkeitsverhältnis in einem Maße gesteigert wird, das sich mit den guten Sitten nicht verträgt, z. B. wenn jede Verletzung einer Bestimmung der Geschäftsordnung oder gar jede sonstige Verletzung der Pflicht zur Entlassung berechtigen soll.

Gerechtfertigte Kündigung bringt das Dienstverhältnis zur Aufhebung. Ist sie ungerechtfertigt, so besteht das Dienstverhältnis trotz der sofortigen Kündigung fort. Es besteht also insbesondere der Anspruch auf Erfüllung, der Gehilfe kann auf Zahlung der Vergütung, der Prinzipal auf Erfüllung der Dienstleistung klagen. Der unberechtigt entlassene Gehilfe braucht seinen Dienst nicht zur Verfügung zu stellen. Er braucht sie auch nicht nachzuleisten. Er muß sich jedoch auf die Vergütung dasjenige anrechnen lassen, was er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seines Dienstes erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Er hat keine Verpflichtung, sich nach anderer Stelle umzusehen, darf aber eine sich ihm anderweitig darbietende Gelegenheit dazu böswillig nicht ausschlagen. Insbesondere muß er die ihm vom Prinzipal wieder angebotene Stellung annehmen, wenn darin die Rücknahme der Kündigung liegt.

Wird die sofortige Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt, so ist dieser schadensersatzpflichtig. Der kündigende Gehilfe kann unter dem Gesichtspunkte des Schadensersatzes sein Gehalt verlangen. Der Schaden des Prinzipals kann darin bestehen, daß er teurere Arbeitskräfte annehmen, Kosten für das Engagement z. B. Annoncen aufwenden mußte und daß ihm, wenn er keinen Ersatzmann fand (wenn er beispielsweise den Reisenden von der Reise abzurufen

genötigt ist), Gewinn z. B. der Verdienst der betreffenden Reisesaison teilweise entgeht. Der zur Entlassung genötigte Prinzipal braucht sogar für die Zeit bis zur Entlassung dem Gehilfen insoweit keine Vergütung zu gewähren, als dessen bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für ihn kein Interesse haben (§ 628 Satz 2 BGB.).

Von der sofortigen Kündigung zu unterscheiden ist die Anfechtung des Vertrags wegen Zwangs, Betrugs oder Irrtums (§ 119 f. BGB.). Zulässig ist insbesondere die Anfechtung wegen Irrtums hinsichtlich solcher Eigenschaften der Person, die im Verkehr als wesentlich betrachtet werden (z. B. über Vorstrafen, es sei denn, daß diese lange zurückliegen). Auch zerrüttete Vermögensverhältnisse des Gehilfen können einen Anfechtungsgrund darstellen (RGE. Bd. 12 S. 102), ebenso absoluter Mangel der für die Stellung erforderlichen Fähigkeiten (z. B. wenn ein Korrespondent nicht orthographisch schreiben kann oder ein Buchhalter die Buchführung nicht versteht). Auch die Beilegung eines falschen Namens (Cohrs statt Cohn) ist in einem einzelnen Falle als Anfechtungsgrund erachtet worden (LG. I Berlin, Blätter f. Rechtspflege 1904 S. 57).

6. Einzelne wichtige Gründe gegen den Handlungsgehilfen.

Nach § 72 HGB. gelten namentlich die im folgenden I—IV aufgeführten Gründe als wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen.

I. Wenn der Handlungsgehilfe im Dienst untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht oder das Konkurrenzverbot aus § 60 HGB. übertritt.

Die Untreue braucht weder strafbar zu sein, noch braucht sie überhaupt den Prinzipal zu schädigen, das Wesentliche ist die Erschütterung des Vertrauens. Als Untreue anzusehen ist Verwendung von Geschäftsgeldern zu Privatzwecken, falsche Buchung eingenommener Gelder als nicht eingenommener; Weigerung des

Reisenden, vereinnahmte Gelder herauszugeben, weil er sie auf das künftige Salär verrechnet; Verwendung von Geschäftswaren zu eigenen Zwecken (nicht aber Entnahme unbedeutender Kleinigkeiten, wie eines Stückes Bindfaden oder einiger Blätter Papier oder geringfügiger Naschsachen); Verrat von Geschäftsgeheimnissen; Beeinflussung von Kunden zugunsten eines Konkurrenzgeschäfts; Verleitung anderer Angestellten zum Kontraktbruch, ja auch nur Förderung des Kontraktbruches (KG. Breslau, Gew.- u. Kaufmannsger. Bd. 11 Sp. 177); Verbreitung ungünstiger Nachrichten über das Geschäft des Prinzipals, selbst wenn sie wahr sind; Konkursantrag über das Vermögen des Prinzipals (Gew.-Ger. 11. Jahrg. Sp. 15).

Der Vertrauensmißbrauch kann auch in nicht arglistigen Handlungen bestehen, z. B. wenn der Prinzipal dem Kommis das Nachmessen einer Ware anvertraut und dieser die Nachmessungen einem nicht gewandten oder zuverlässigen Unterbeamten überläßt. Als Vertrauensmißbrauch ist ferner angesehen worden Verrechnung von Spesen, die nicht aufgewendet sind (KG. Pforzheim, 1. März 1905, Gew.-Ger. 10. Jahrg. Sp. 219), Überschreiben von fingierten oder zweifelhaften Bestellungen von seiten des Reisenden, Annahme von Schmiergeldern (KG. Stettin, Gew.- u. Kaufmannsger. Bd. 11 Sp. 201); Einsendung erdichteter oder zweifelhafter Bestellungen von Reisenden (ROHG. Bd. 21 S. 393), es sei denn, daß der Prinzipal selbst dahingehende Anforderungen stellt; Versuch eines Hotelleiters, mit einem Zimmermädchen in einem Hotelzimmer den Beischlaf zu vollziehen (Bolze, Bd. 16 Nr. 318); Etablierung eines Konkubinatsverhältnisses in der Dienstwohnung (Reichsger. Entscheidung 38 S. 115).

II. Wenn der Handlungsgehilfe seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verläßt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen.

Als Dienstverweigerung gilt nicht jeder geringfügige Widerspruch gegen einen erteilten Dienstbefehl (OLG. Bamberg, OLGR. Bd. 5 S. 268). Die Weigerung muß beharrlich sein, bei Dienstweigerung nur für einen Vormittag kann das Moment der Beharrlich-

keit fraglich sein (LG. I Berlin, Blätter für Rechtspflege 1900 S. 21). Ein baldiges Aufgeben der Weigerung ist in der Regel geeignet, den Entlassungsgrund zu beseitigen. Die Dienstversäumnis muß erheblich und unbefugt sein. In besonders gearteten Fällen können aber sogar schon einige Stunden genügen, z. B. während lebhafter Geschäftszeit, am goldenen Sonntag vor Weihnachten. Bloße Unpünktlichkeit ist im allgemeinen kein Entlassungsgrund (Bolze Bd. 15 Nr. 277). Zuspätkommen wird von der Praxis nur als Entlassungsgrund angesehen, wenn der Gehilfe wiederholt zu spät kommt, obgleich ihm im Falle der Wiederholung die Entlassung angedroht wurde (KG. Berlin, 26. April 1906 und 28. November 1906, Jahrb. S. 238/239). Im Krankheitsfalle hat der Gehilfe zu beweisen, daß er den Dienst mit genügendem Grund versäumt hat (Horrwitz, S. 137 a. M. Staub § 72 HGB., Anmerkung 6). Er hat demnach auch den Beweis der Krankheit zu führen. Es ist aber seine Sache, sich die erforderlichen Beweismittel zu schaffen. Außerhalb des Prozesses braucht der Gehilfe keine Beweismittel für seine Verhinderung beizubringen. Sich vom Vertrauensarzt des Prinzipals untersuchen zu lassen, ist der Gehilfe mangels besonderer Verabredung nicht verpflichtet (KG. Berlin, 16. Juni 1906, Jahrb. S. 229, LG. Berlin I, Blätter für Rechtspflege 1903 S. 59). Er ist auch ohne besondere Abrede nicht verpflichtet, im Falle der Erkrankung ein ärztliches Attest beizubringen.

III. Wenn der Gehilfe durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit oder durch eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seines Dienstes verhindert ist.

Anhaltende Krankheit ist eine solche, deren Ende sich nicht absehen läßt oder die voraussichtlich lange dauern wird (KG. Berlin, 21. Juli 1906, Jahrb. S. 243). Eine Krankheit, die nur 6 Wochen dauert, kann man angesichts des § 63 HGB. nicht als anhaltende ansehen. Es kommt für die Beurteilung auf den Zeitpunkt an, in welchem die Entlassung ausgesprochen wird. Ist die Krankheit als eine in absehbarer Zeit endende anzusehen, auch

wenn sie bis dahin erheblich lange gedauert hat, so gibt sie keinen Entlassungsgrund (OLG. Karlsruhe, OLGR. Bd. 3 S. 77). Eine nicht anhaltende Krankheit kann aus besonderen Gründen Entlassungsgrund sein, z. B. wenn sie ekelerregend ist. Geschlechtskrankheit ist an und für sich kein Entlassungsgrund, auch nicht bei der Handlungsgehilfin (KG. Berlin, 7. August 1906, Jahrb. S. 225). Sie kann aber bei der Art des Geschäfts (Delikateßwaren) die Entlassung rechtfertigen (KG. Danzig, 7. Februar 1906, Gew.- u. Kaufmannsger., 11. Jahrg. Sp. 335). Anhaltende Kränklichkeit, d. h. anhaltender leidender Zustand, der öfters mit Unterbrechungen, aber stets nur kürzere Zeit, an der Dienstverrichtung hindert, ist im allgemeinen kein Entlassungsgrund, er kann jedoch unter gewissen Umständen, z. B. bei noch sehr lange laufender Vertragsdauer hierzu werden.

Auch eine kurze Freiheitsstrafe kann Entlassungsgrund sein, wenn sie wegen einer unehrenhaften Handlung erfolgt ist.

IV. Wenn der Handlungsgehilfe sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt.

Tätlichkeiten, auch wenn sie noch so leichter Art sind, rechtfertigen in jedem Falle die Entlassung, es sei denn, daß sie in der Notwehr erfolgt sind. Die Verletzung braucht nicht im Geschäftsbetriebe erfolgt zu sein, es genügt, wenn sie im Privatleben erfolgt ist, sie braucht nicht einmal strafbar zu sein; bloßes unpassendes Benehmen genügt im allgemeinen nicht, kann aber ausreichen, wenn es sich trotz vorangegangener Warnung wiederholt.

Als Vertreter des Prinzipals ist der zu erachten, der im Auftrage des Prinzipals den Betrieb oder den betreffenden Teil des Betriebes leitet, auch wenn er nach außen keine Rechtsgeschäfte abschließen darf.

Als sonstige wichtige Gründe gemäß § 70 HGB. sind ferner betrachtet:

a) Grobe Fahrlässigkeit und Nachlässigkeit im Dienst, auch soweit sie nicht als Untreue oder Vertrauensbruch anzusehen sind,

z. B. grobe Fahrlässigkeit in der Aufbewahrung von einkassierten Geschäftsgeldern, leichtsinnige Behandlung der Waren, grobe Fehler in der Buchführung, wiederholtes unhöfliches oder unziemliches Benehmen gegen Kunden; Mißhandlung oder Beleidigung anderer Angestellten.

b) Ungehorsam und Eigenmacht gegenüber dem Prinzipal, z. B. wiederholter Verkauf zu niedrigeren als zu festgesetzten Preisen.

c) Unsittliches mit der Stellung unvereinbares Verhalten außerhalb des Geschäftes, unsittlicher Lebenswandel, gewerbsmäßiges Glücksspiel, unpassendes Benehmen gegen die Ehefrau des Prinzipals, nicht aber schon außerehelicher Geschlechtsverkehr, auch nicht zwischen den Angestellten desselben Geschäfts.

7. Einzelne wichtige Gründe gegen den Prinzipal.

Nach § 71 HGB. gelten als wichtige Gründe, der den Handlungsgehilfen zur Kündigung ohne Einhalten einer Kündigungsfrist berechtigt, folgende 4 Fälle, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen.

I. Wenn der Handlungsgehilfe zur Fortsetzung seines Dienstes unfähig wird.

Vollständige und dauernde Arbeitsunfähigkeit ist nicht vorausgesetzt. Es genügt Unfähigkeit zur Fortsetzung der dem Gehilfen obliegenden Dienste, z. B. wenn der Reisende auf ärztliche Anordnung nicht mehr reisen darf. Ob die Unfähigkeit auf eigenem Verschulden oder Zufall beruht, ist gleichgültig.

II. Wenn der Prinzipal den Gehalt oder den zu gewährenden Unterhalt nicht gewährt.

Erforderlich ist eine wirkliche Verweigerung; eine Nichtgewährung, die auf bloßer Vergeßlichkeit oder augenblicklicher Verlegenheit, z. B. Ausbleiben einer erwarteten Geldsendung, Verlegung des Kassenschlüssels beruht, genügt nicht. Dagegen ist kein Verschulden des Prinzipals erforderlich, auch unrichtige Auffassung über die richtige Gehaltszahlung oder Nichtzahlung aus Unvermögen entschuldigt nicht. Ist das Gehalt stets

oder regelmäßig unpünktlich gezahlt worden, so ist nach Treu und Glauben anzunehmen, daß der Gehilfe, der trotzdem nicht gekündigt hat, aus der unpünktlichen Gehaltszahlung einen Kündigungsgrund nicht herzuleiten beabsichtigte. Er kann dies daher später nur tun, wenn er für den Fall weiterer Unpünktlichkeit seine Kündigungsabsicht dem Prinzipal vorher mitgeteilt hat. Auch das nicht vollständige Gewähren der Vergütung ist Nichtgewährung. Verhältnismäßig kleine Abzüge sind aber nicht in Betracht zu ziehen.

III. Wenn der Prinzipal den ihm nach § 62 HGB. obliegenden Schutzverpflichtungen nicht nachkommt.

Die Verweigerung setzt regelmäßig, aber nicht notwendig eine Aufforderung seitens des Gehilfen voraus. Unterläßt der Prinzipal die Beseitigung schreiender Mißstände, so kann er sich mit einer mangelnden Aufforderung nicht entschuldigen (vgl. Staub § 74 Anm. 4).

IV. Wenn sich der Prinzipal Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Handlungsgehilfen zuschulden kommen läßt oder sich weigert, den Handlungsgehilfen gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Prinzipals zu schützen.

Betreffs des Begriffes der Tätlichkeit und der erheblichen Ehrverletzung gilt das oben unter 6 IV Gesagte. Naturgemäß wird aber nicht alles, was seitens des Gehilfen eine erhebliche Verletzung darstellt, auch als solche seitens des Prinzipals angesehen werden. Tadelnde Bemerkungen, selbst harte Redensarten muß sich der Gehilfe gefallen lassen, solange sie nicht seine Ehre in erheblicher Weise verletzen. Unter den Begriff der Verletzung fallen auch unsittliche Zumutungen gegen den Handlungsgehilfen. Erhebliche Verletzung stellt auch ungerechtfertigte Verdächtigung wegen unehrenhafter oder strafbarer Handlungen dar.

Sonstige wichtige Aufhebungsgründe sind Zumutung strafbarer oder unsittlicher Handlungsweise, ungerechtfertigte Entziehung der Prokura, chikanöse Entziehung oder Beschränkung der Beschäftigung z. B. bei einem auf Tantieme angestellten Reisenden,

Anstellung eines zweiten Reisenden für dasselbe Reisegebiet. Tod des Prinzipals ist im Zweifel kein Erlöschungsgruud für das Dienstverhältnis, wohl aber Tod des Handlungsgehilfen.

Die Veräußerung des Geschäfts gibt dem Handlungsgehilfen nur dann ein Kündigungsrecht, wenn im Einzelfalle die individuelle Persönlichkeit des Prinzipals für das Dienstverhältnis in Betracht kommt, also nur, wenn der Gehilfe in erheblichem Maße persönlich mit dem Prinzipal zusammen zu arbeiten hat. In der Regel wird übrigens gegenüber dem Gehilfen, welcher die Beschäftigung beim Geschäftserwerb ablehnt, § 615 BGB. zur Anwendung kommen, also der Gehaltsanspruch fortfallen, weil der Gehilfe einen anderweitigen Erwerb böswillig unterlassen hat.

Der Konkurs des Prinzipals gibt an und für sich dem Gehilfen noch keinen Grund zur sofortigen Kündigung. War zur Zeit der Konkursöffnung das Dienstverhältnis noch nicht angetreten, so hat der Konkursverwalter die Wahl, ob er anstelle des Gemeinschuldners den Vertrag erfüllen und die Erfüllung auch von dem Gehilfen verlangen oder ob er auf Vertragserfüllung verzichten will. War das Dienstverhältnis zur Zeit der Konkurseröffnung bereits angetreten, so kann gemäß § 22 der Konkursordnung sowohl der Gehilfe wie auch der Verwalter mit der gesetzlichen ev. mit einer kürzeren vereinbarten Kündigungsfrist aufkündigen.

Besondere Einzelfälle der Anstellung.

1. Reisende.[1]) Der Dienstvertrag des Reisenden bezweckt eine Geschäftsbesorgung. Er soll Kunden besuchen und Waren verkaufen. Auf sein Rechtsverhältnis zum Prinzipal finden daher gemäß § 675 BGB. die Vorschriften über den Auftrag entsprechende Anwendung (vgl. Liebrecht S. 168). Gemäß § 666 BGB. ist er gehalten, seinem Auftraggeber die erforderlichen

[1]) Vgl. Hahn, Die Spesen der Handlungsreisenden, Gewerbegericht 9. Jahrg. Sp. 273 ff.; Liebrecht, Einige Fragen aus dem Rechte der Handlungsgehilfen, (Jahrbuch des KG. Berlin S. 163 ff.)

Nachrichten zu geben; hieraus folgt seine Pflicht zur Berichterstattung. Diese gilt sowohl für Stadtreisende wie für Provinzreisende. Beide müssen regelmäßig und ausführlich berichten. Der Stadtreisende braucht nach Handelsgebrauch nur mündlich zu berichten, soweit nichts anderes vereinbart ist, er muß aber zu diesem Zweck täglich im Geschäft erscheinen. Bericht durch den Fernsprecher genügt nicht. Der Provinzreisende muß seine schriftlichen Berichte so fassen, daß der Prinzipal aus ihnen die ordnungsmäßige Erfüllung der Dienstpflicht entnehmen kann, der Bericht muß die Namen der besuchten Kunden aufführen und sich über den Verlauf der Besuche verbreiten. Allgemeine Angaben über den Mißerfolg der Tätigkeit genügen nicht. Das Berliner KG. nimmt Mangels abweichender Vereinbarungen an, daß zweimalige Berichterstattung wöchentlich der Verkehrssitte entspricht, doch müssen dringende Aufträge sofort übersandt werden. Auch Kommissionskopien, falls sie im Handelsgewerbe des Prinzipals gebräuchlich sind, muß der Reisende sofort übersenden.

Der Reisende ist verpflichtet, die Weisungen des Prinzipals zu befolgen, darf die ihm vorgeschriebene Tour nicht willkürlich ändern, muß zurückkehren, sobald ihm dies geboten wird und darf namentlich nicht fingierte Orders überschreiben oder auch nur die Bedingungen der von ihm abgeschlossenen Geschäfte unrichtig mitteilen (vgl. Staub, Anm. 36 zu § 59 HGB.).

Von einer Abweichung von der vorgeschriebenen Reiseroute, welche unvorhergesehene Umstände, beispielsweise die Überholung von Konkurrenzreisenden gebietet, muß er dem Prinzipal sofort Mitteilung machen, er muß sogar die Entschließungen des Prinzipals abwarten, wenn hierzu nach Lage der Sache noch Zeit ist. Dies folgt aus § 665 BGB.

Die Bonität der Kunden hat der Reisende zu prüfen, auch wenn er ein Delkredere nicht übernommen hat. Er haftet für das ihm anvertraute Eigentum des Prinzipals, insbesondere auch für fehlende Stücke der Musterkollektion; Kommissions- und Kundenbücher muß er nach Beendigung des Dienstverhältnisses herausgeben, er hat aber an diesen, ebenso wie an den Muster-

koffern ein Zurückbehaltungsrecht wegen der ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Forderungen gegen den Prinzipal (vgl Horrwitz S. 80). Außerhalb der Reisezeit braucht er im allgemeinen nur solche Arbeiten zu verrichten, welche mit seiner Reisetätigkeit zusammenhängen, z. B. Korrespondenzen mit der Reisekundschaft, Zusammenstellung der Musterkollektionen und des Preisverzeichnisses. Die Gutachten der Ältesten der Berliner Kaufmannschaft (vgl. Horrwitz S. 44) muten teilweise dem Gehilfen, insbesondere in kleineren Geschäften weitergehende Tätigkeit auf dem Kontor zu, halten ihn insbesondere auch teilweise für verpflichtet, außerhalb der Reisezeit sich als Stadtreisender zu beschäftigen.

Besonders wichtig ist die Frage der Reisespesen. Man unterscheidet „feste" und sogenannte „Vertrauensspesen". Erstere werden auf einen festen Satz normiert, in der Regel (abgesehen von Auslandsreisen) zwischen 15 und 25 Mk.; ihre Verwendung steht im freien Ermessen des Reisenden, was er nicht verbraucht, ist sein Gewinn; bei Weinreisenden ist allerdings seitens der Ältesten der Kaufmannschaft wiederholt angenommen worden, daß sie verpflichtet seien, die Spesen in ihrer ganzen Höhe zu verausgaben (vgl. Horrwitz S. 96 Anm. 2). Ob die Einführung eines solchen Zechzwanges durch Handelsgebrauch nicht den guten Sitten widerspricht, scheint allerdings fraglich; immerhin darf der Reisende auch nicht an den festen Spesen zum Schaden seines Hauses sparen, er muß sein Haus in angemessener Weise vertreten, darf also nicht in untergeordneten Gasthöfen wohnen und nicht 4. Klasse fahren. Es gilt sogar als allgemein üblich, daß Reisende selbst mittlerer Häuser namentlich auf längeren Touren die 2. Wagenklasse benutzen. Mit den festen Spesen ist nach Handelsgebrauch auch die Gepäckfracht zu bezahlen, auch sind die Musterkoffer dem Prinzipal frachtfrei mit nach Hause zu bringen oder zu schicken. Bei festen Spesen hat der Reisende auch dasjenige zuzulegen, was er mehr verbraucht. Nur in ganz außergewöhnlichen Fällen, z. B. Eisenbahnunglück, Feuer im Hotel, hat der Prinzipal für die Mehrkosten aufzukommen. Das gleiche gilt, wenn der Reisende

auf Anordnung des Prinzipals die als Rundreise gedachte Tour an einem entfernten Ort unterbrechen und zurückkehren muß (vgl. Hahn Sp. 275). Bei den Vertrauensspesen wird es dem billigen Ermessen des Reisenden überlassen, wieviel er ausgeben will Eine Pflicht zur Rechnungslegung, d. h. zur Vorweisung der Beläge besteht hierbei nicht, denn das gewährte Vertrauen liegt gerade in dem Verzicht auf detaillierte Rechnungslegung. Eine allgemeine Aufstellung kann aber der Prinzipal verlangen, damit ihm die Prüfung ermöglicht wird, ob sein Vertrauen nicht gröblich getäuscht ist. Nur wenn begründete Ursache vorhanden ist (z. B. wegen außergewöhnlicher Höhe der Spesen), die Richtigkeit zu bezweifeln, also wenn ein Mißbrauch des Vertrauens zu vermuten ist, kann eine Spezifikation gefordert werden, aber auch nur so weit, als unter den obwaltenden Umständen möglich ist (vgl. die Gutachten bei Hahn Sp. 275).

Sind weder feste Spesen, noch Vertrauensspesen vereinbart, so ist gemäß § 59 HGB. ein angemessener Betrag zu vergüten, aber auch hier fordert die Praxis nicht die Spezifikation jeder Kleinigkeit, sondern billigt bezüglich geringfügiger Kosten ohne weiteres einen angemessenen Pauschalbetrag zu (vgl. Horrwitz, S. 97, Hahn S. 276).

Die Spesen hat der Prinzipal, während wie bereits bemerkt, das Gehalt postnumerando zu zahlen ist, auf Grund der Vorschriften des § 669 BGB. vorzuschießen.

Die Spesen sind insbesondere auch zu zahlen für eine sogenannte Probetour, für die Antrittsreise, d. h. wenn der nicht am Niederlassungsorte des Prinzipals wohnende Reisende vor Beginn der Tour an den Niederlassungsort berufen wird (Hahn Sp. 276, dagegen Horrwitz S. 98), nicht aber für eine Reise zur Vorstellung zwecks Engagements oder zwecks Umzuges. Für die Zahlung der Spesen rechnen der Anfangs- und der Endtag der Reise mit, auch wenn sie nur teilweise ausgenützt sind, ferner solche Tage, die ohne Verschulden des Reisenden nicht zu Dienstleistungen verwendet werden können (Sonntage, Feiertage, Krankheitstage).

Der Prinzipal, welcher den Reisenden vertragswidrig nicht auf die Tour schickt oder ihn vertragswidrig von dieser zurückruft, muß dem Reisenden auch einen angemessenen Teil der Spesen vergüten, namentlich denjenigen Teil, welcher nach dem Vertragszweck zum Lebensunterhalt des Reisenden dienen soll (sogenannte „Mundspesen“). Nach Berliner Übung gelten hierfür 4—6 Mk. als angemessen (vgl. Hahn Sp. 277, Staub § 59 Anm. 37 Abs. 2 und die dort zitierten Entscheidungen). Im übrigen hat der Reisende, ebensowenig wie der Handlungsgehilfe, einen Anspruch auf Beschäftigung.

2. Provision und Tantieme.

Provision ist die Gewinnbeteiligung des Handlungsgehilfen an bestimmten Geschäften, Tantieme die Beteiligung an dem nach der Jahresbilanz sich ergebenden Reingewinn des gesamten Geschäfts oder eines Teils desselben.

a) Provision. Die Provision besteht zuweilen in einem fest bestimmten Betrage, in der Regel jedoch in Prozenten des Umsatzes des einzelnen Geschäfts. Für die Provisionsansprüche kommen gemäß § 65 HGB. die für Handlungsagenten geltenden Vorschriften der §§ 88 und 91 Satz 1 HGB. zur Anwendung. Die Provision ist Mangels anderweiter Vereinbarung für jedes, zur Ausführung gelangte Geschäft zu zahlen, welches durch die Tätigkeit des Handlungsgehilfen zustande gekommen ist (§ 88 Abs. 1 HGB.), also auch für solche Geschäfte, auf welche der Gehilfe den Prinzipal nur hingewiesen oder welche er nur eingeleitet, aber nicht persönlich abgeschlossen hat, insbesondere auch für Nachbestellungen, auch für Geschäfte, welche erst nach Beendigung der Dienstzeit endgültig akzeptiert oder erfüllt sind, sofern nur der Handlungsgehilfe dabei mitgewirkt hat.

Ob eine provisionspflichtige Order zu effektuieren ist, unterliegt allein dem Entschluß des Prinzipals; er ist jedoch dem Gehilfen wegen der entgangenen Provision ersatzpflichtig, wenn ohne wichtigen Grund die Ausführung des abgeschlossenen Geschäfts unterblieben ist (§ 88 Abs. 2 HGB.). Die Provision ist nur von

dem eingegangenen, nicht von dem abgesetzten Betrage zu zahlen, also erst nach Abzug des Rabatts und Warenskontos, während der Kassenskonto allerdings nach Handelsgebrauch bei Abrechnung der Provision nicht abgezogen zu werden pflegt. Retourwaren kommen zum Abzug. Einem eingezogenen Betrag steht ein solcher gleich, dessen Nichteinziehung vom Prinzipal verschuldet ist, z. B. infolge unnötiger Stundung, säumiger Beitreibung, fahrlässiger Prozeßführung.

Der bloße Anspruch entsteht mit dem Abschluß des provisionspflichtigen Geschäfts, fällig wird er nicht vor Eingang des Fakturenbetrages und erst mit dem üblichen Zeitpunkt der Provisionsabrechnung, welche geschäftsüblich halb- oder vierteljährlich, bei Reisenden der Textilbranche halbjährlich oder jährlich erfolgt (vgl. Horrwitz S. 91 und die dort zitierten Gutachten). Mangels einer Vereinbarung oder eines Handelsgebrauchs erfolgt gemäß § 88 Abs. 4 HGB. die Provisionsabrechnung am Schlusse eines jeden Kalenderhalbjahres.

Zwecks Feststellung der Provision kann der Handlungsgehilfe gemäß § 91 HGB. Mitteilung eines Buchauszuges verlangen, der auch die Retourwaren und die sonstigen Abzüge zu enthalten hat. Bei einzelnen Beanstandungen ist der Prinzipal verpflichtet, den Handlungsgehilfen durch Vorlegung der betreffenden Konten zu informieren, zu einer weiteren Vorlegung der Handlungsbücher, insbesondere zur Vorweisung der Bilanz ist er nicht verpflichtet.

b) Tantieme. Der tantiemeberechtigte Angestellte wird auch „commis interessé“ genannt. Ist Tantieme vereinbart, aber nicht ihre Höhe, so ist der ortsübliche, eventuell der angemessene Satz zu zahlen (§ 59 HGB.). Die Tantieme ist im Zweifel Anteil am Reingewinn, sie ist der Nettogewinn nach Abzug der geschäftsüblichen Abschreibungen, nicht der Bruttogewinn, falls dies nicht ausdrücklich vereinbart ist. Die Berechnung der Tantieme erfolgt nach den Grundsätzen der Gesellschaft (ROHG. Bd. 17 S. 276). Im übrigen wird aber durch die Vereinbarung der Tantieme ein Gesellschaftsverhältnis nicht begründet. Der „commis

interessé“ ist auch hinsichtlich der Gewinnbeteiligung lediglich Gläubiger, nicht etwa stiller Gesellschafter. Der Prinzipal bleibt der alleinige Herr und Leiter des Geschäfts und ist über die Führung desselben dem Gehilfen weder Rechenschaft noch Auskunft schuldig. Der Gehilfe kann sich nicht dagegen wehren, wenn die Tantieme dadurch geschmälert wird, daß der Prinzipal neue Sozien aufnimmt oder anderen Personen, z. B. Darlehnsgebern, die Vorwegentnahme ihrer Zinsen aus dem Geschäft einräumt. Auch Schadensersatz vom Prinzipal wegen verschuldeter Geschäftsverluste, welche die Tantieme mindern, kann er nicht verlangen, es sei denn, daß Arglist auf seiten des Prinzipals vorliegt.

Ein allgemeines Recht auf Büchereinsicht hat der commis interessé nicht, jedoch müssen ihm diejenigen Rechte zugestanden werden, welche erforderlich sind, um seinen Anspruch auf den Gewinnanteil geltend zu machen. Der Gehilfe kann daher Vorlegung der Bilanz verlangen und die Bücher insoweit einsehen, als dies zur Prüfung der Bilanz erforderlich ist (ROHG. Bd. 17 S. 276; RG. Jur. Wochenschr. 1887 Nr. 12 S. 290, 1894 Nr. 18 S. 317 1897, Nr. 28 S. 257 und 1903 Nr. 11. S. 273).

3. Die besondere Stellung der Prokuristen und Handlungsbevollmächtigten — §§ 48—58 HGB. — ist, da sie lediglich die Vertrauensmacht Dritten gegenüber betrifft, das innere Rechtsverhältnis aber nicht berührt, an dieser Stelle nicht zu erörtern.

4. Handlungslehrlinge.

Auch die Rechtsstellung der Handlungslehrlinge — §§ 76—82 HGB. — kann hier nur kurz skizziert werden. Auf die Handlungslehrlinge kommen im allgemeinen die Bestimmungen über Handlungsgehilfen mit folgenden Besonderheiten zur Anwendung. Durch den Lehrvertrag wird der Lehrherr verpflichtet, dafür zu sorgen, daß der Lehrling in den bei dem Betriebe des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen wird; die Unterweisung hat in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung, und zwar entweder durch

den Prinzipal selbst oder unter Leitung eines geeigneten ausdrücklich dazu bestimmten Vertreters zu erfolgen. Der Prinzipal hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten, er hat ihm nach Maßgabe der Vorschriften des § 120 GO. die erforderliche Zeit zum Besuche der Fortbildungsschule zu gewähren, ebenso die nötige Zeit zum Besuche des Gottesdienstes. Die zur Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit darf er ihm nicht durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen entziehen (76 HGB.).

Die Dauer der Lehrzeit bestimmt sich nach dem Lehrvertrage, in Ermangelung vertragsmäßiger Festsetzung nach den örtlichen Verordnungen oder dem Ortsgebrauch. Ein Lehrverhältnis kann; sofern nicht eine längere Probezeit vereinbart ist, während des ersten Monats nach dem Beginn der Lehrzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden; eine Vereinbarung, nach der die Probezeit mehr als 3 Monate betragen soll, ist nichtig. Im Falle des Todes des Lehrherrn kann das Lehrverhältnis innerhalb eines Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, im übrigen gelten dieselben Kündigungsbestimmungen wie bei den Handlungsgehilfen, jedoch gilt Vernachlässigung der Verpflichtung des Lehrherrn ausdrücklich als wichtiger Grund zur Kündigung. Der Lehrling kann das Lehrverhältnis gemäß § 78 HGB. dadurch zur vorzeitigen Endigung bringen, daß sein gesetzlicher Vertreter, bzw. er selbst, wenn er volljährig ist, dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgibt, daß er zu einem anderen Gewerbe oder zu einem anderen Berufe übergehen werde. In diesem Falle endigt das Lehrverhältnis nach dem Ablauf eines Monats. Tritt der Lehrling entgegen der abgegebenen Erklärung innerhalb 9 Monaten als Handlungslehrling oder Handlungsgehilfe in ein anderes Geschäft ein, so ist er dem Prinzipal schadensersatzpflichtig; der neue Lehrherr oder Prinzipal, welcher von dem Sachverhalt Kenntnis hatte, haftet als Gesamtschuldner. Ansprüche wegen unbefugten Austritts aus der Lehrzeit kann gemäß § 79 HGB. der Lehrherr nur geltend machen, wenn der Lehrvertrag schriftlich geschlossen war. Bei Beendigung

des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling ein schriftliches Zeugnis über die Dauer der Lehrzeit und die während dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie über sein Betragen auszustellen, das die Ortspolizeibehörde auf Antrag des Lehrlings kosten- und stempelfrei zu beglaubigen hat (§ 80 HGB.).

C. Tatsächliche Anstellungsverhältnisse.

Eine Enquete über die tatsächlichen Anstellungsverhältnisse der Handlungsgehilfen liegt bisher nicht vor. Die im Besitze des Deutsch-Nationalen Handlungsgehilfen-Verbandes befindliche Sammlung von typischen Anstellungsverträgen ist dem öffentlichen Gebrauch nicht zugänglich. Der Unterzeichnete muß sich daher, da die Veranstaltung einer besonderen Umfrage nicht angängig war, auf seine persönlichen insbesondere an der Hand der Praxis der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte gemachten Erfahrungen beschränken. Nach den Erfahrungen des Unterzeichneten werden schriftliche Anstellungsverträge keineswegs durchweg abgeschlossen. Besonders in kleinen Betrieben und namentlich bei weiblichen Angestellten erfolgt die Anstellung öfters auf Grund formloser mündlicher Abrede. Die Großbetriebe engagieren sämtlich auf Grund gedruckter Formulare. Meist sind auch diese Anstellungsverträge sehr kurz gehalten. Man begnügt sich gewöhnlich damit, die Höhe des Gehalts festzulegen und daneben die Kündigungsfrist auf das nach § 67 HGB. zulässige Mindestmaß einzuschränken. Ausführliche längere Formulare, denen öfters noch besondere sogenannte Anstellungsbedingungen oder eine Geschäftsordnung als Vertragsbestandteil beigefügt werden, finden sich nur in den allergrößten Betrieben. In diesen Verträgen wird insbesondere auch zum Ausdruck gebracht, daß ein Rechtsanspruch auf die verteilten Weihnachtsgeschenke und Gratifikationen den Angestellten nicht zusteht.

In neuester Zeit, nachdem die Frage der Rechtsgültigkeit des § 63 HGB. Gegenstand allgemeiner Diskussion geworden ist, wird es vielfach üblich, den § 63 HGB. durch Vertrag auszuschließen. In dieser Beziehung hat eine von der Reichsregierung bei der Kommissionsberatung der Abänderungsvorschläge zu § 63 HGB. mitgeteilten Umfrage folgendes ergeben:

Dortmund: Kleine und große Betriebe machen von der Vertragsfreiheit Gebrauch.

Aachen: Kapitalschwächere Betriebe und dem Vernehmen nach auch Warenhäuser machen zuweilen von der Vertragsfreiheit Gebrauch.

Kassel: Es sei vereinzelt von der Vertragsfreiheit Gebrauch gemacht.

Geestemünde: Die größeren Betriebe gewährten den Handlungsgehilfen im Erkrankungsfalle wohl durchweg Gehalt für die Dauer von sechs Wochen, zum Teil auch länger, brächten dabei aber den Betrag an Kranken- und Unfallgeld in Abzug. Beschwerden gegen diesen Abzug seien von seiten der Handlungsgehilfen bisher nicht laut geworden, einesteils wohl, weil man diese Praxis für billig erachte, dann aber auch wohl in der Befürchtung, daß sonst der Prinzipal den Unterstützungsanspruch für sechs Wochen durch Verträge überhaupt ausschließe. Kleinere Betriebe wendeten diesen Ausschluß der sechswöchentlichen Unterstützungspflicht schon heute an, um der für ihren Betrieb nicht unerheblichen Belastung zu entgehen. Andere Betriebe des Kleinhandels, z. B. des Eisenwarenhandels, seien erst in neuerer Zeit dazu übergegangen, die Unterhaltungspflicht aus § 63 Abs. 1 des HGB. auszuschließen und zwar hauptsächlich in Befürchtung von Simulationen.

Harburg: Ein völliger Ausschluß des Gehaltsfortbezuges finde nur in vereinzelten Fällen statt, dagegen werde das Verhältnis vielfach vertragsmäßig dergestalt geregelt, daß der Handlungsgehilfe im Falle seiner Erkrankung tatsächlich nur

seinen Lohn abzüglich der ihm aus der Kranken- bzw. Unfallversicherung zufließenden Bezüge erhalte. Diese Praxis sei namentlich in den kapitalschwächeren Betrieben, insbesondere in kleinen Detailgeschäften üblich.

Stolp: Von der Vertragsfreiheit des § 63 Abs. 1 werde selten ein förmlicher Gebrauch gemacht; doch regele sich vorkommendenfalls die Zahlung bei weniger leistungsfähigen Geschäftsinhabern unter Umständen derart, daß der Gehilfe das Gehalt nur unter Abzug des Kranken- und Unfallversicherungsgeldes erhalte.

Trier: Anscheinend werde der Gehaltsfortbezug in größerem Umfang ausgeschlossen und zwar vornehmlich in den kleinen und mittleren Betrieben.

Potsdam: Es seien nur verhältnismäßig wenig Fälle bekannt geworden, in denen von der Vertragsfreiheit Gebrauch gemacht sei, und zwar kämen in dieser Beziehung gerade kleine kapitalschwache Betriebe in Betracht.

Berlin: Die Handelskammer habe in ihren Fachausschüssen eingehende Erhebungen angestellt. Das Ergebnis, das auf Bekundungen von etwa 500 Geschäftsinhabern beruhe, die ihrerseits wieder als Mitglieder der verschiedensten Interessentenvertretungen über umfassende Erfahrungen verfügten, sei im wesentlichen ein negatives. Es sei nicht ermittelt, daß von der Vertragsfreiheit in größerem Umfange Gebrauch gemacht werde. Andererseits habe noch nicht festgestellt werden können, daß, wie im Reichstag und auch sonst vielfach behauptet worden sei, gerade die großen und größeren im Gegensatz zu den kleineren Betrieben, häufiger oder gar regelmäßig mit ihren Angestellten für die im § 63 HGB. vorgesehenen Fälle Gehaltsabzüge vereinbaren. Im Gegenteile zeige sich, daß in allen Fällen, in welchen die Anstellungsverträge die Frage der Gehaltszahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Angestellten an der Dienstleistung überhaupt regeln, nicht die Größe und der Umfang

des Betriebes, sondern die persönliche Auffassung des einzelnen Betriebsleiters von der Zweckmäßigkeit einer derartigen Abrede entscheidend sei. Die Behauptung, daß namentlich die Inhaber von Warenhäusern zuungunsten der Handlungsgehilfen die ihnen eingeräumte Vertragsfreiheit mißbrauchen, scheine, soweit der Bezirk der Handelskammer Berlin in Frage komme, nicht zutreffend zu sein und auf einer unzulässigen Verallgemeinerung zu beruhen. Denn gerade was die großen Warenhäuser betrifft, so habe die Handelskammer nur bei einem Betriebe festgestellt, daß durch Vereinbarung die Gehaltszahlung in Krankheitsfällen ausgeschlossen wurde. Vielfach sei auf die Frage bemerkt worden, man würde von der den Prinzipalen durch den § 63 Abs. 1 eingeräumten Befugnis in größerem Umfange Gebrauch gemacht haben, wenn man nicht über ihre Zulässigkeit in Unkenntnis wäre oder nicht mit einer schwankenden Judikatur hätte rechnen müssen. Gerade von Inhabern kleinerer Detailbetriebe sei diese Antwort wiederholt gegeben worden. Vielfach sei andererseits von solchen Prinzipalen, die mit ihren Handlungsgehilfen Verträge abschließen, nach welchen sie die Gehaltszahlung für die Zeit der Behinderung des Angestellten ganz oder teilweise einstellen können, erklärt worden, daß sie zwar derartige Abreden treffen, um für alle Fälle die Möglichkeit zu haben, Abzüge zu machen, daß sie aber in der Regel von dem ihnen vertraglich zustehenden Rechte im Erkrankungsfalle der Handlungsgehilfen keinen oder doch nur ausnahmsweisen Gebrauch machen.

D. Abänderungsvorschläge zum Handlungsgehilfenrecht.

Abgesehen von den Bestrebungen zur Abänderung des Rechtes der Konkurrenzklausel und auf Abschaffung der schwarzen Listen, welche an anderer Stelle erörtert werden, und abgesehen von den Vorschlägen auf Verbot der Sonntagsarbeit und Einführung

einer 8stündigen Maximalarbeitszeit, welche mehr öffentlich-rechtlicher Natur sind und deshalb ebenso wie die auf Einführung strafrechtlicher Vorschriften gegen das Bestechungsunwesen gerichteten Bestrebungen nicht in den Rahmen dieser Arbeit gehören, haben sich Bestrebungen auf Gesetzesänderung nur bezüglich zweier Paragraphen des Handelsgesetzbuchs geltend gemacht.

1. Abänderung des § 70 HGB.

Der Ausschuß des Kaufmannsgerichts Berlin hat unter dem 17. Oktober 1907 auf Antrag der selbständigen Kaufleute, denen der Vorsitzende beitrat, gegen die Stimmen der Handlungsgehilfen beschlossen, folgenden Antrag an den Bundesrat und Reichstag zu richten:

„Dem Absatz 2 des § 70 HGB. soll folgender Zusatz gegeben werden: „Erfolgt die widerrechtliche Auflösung des Dienstverhältnisses seitens des Handlungsgehilfen, so ist dieser, wenn nichts anderes vereinbart ist, zur Zahlung einer Strafe an den Prinzipal in Höhe desjenigen Gehaltes, welches bis zur vertraglichen oder gesetzlichen Beendigung des Dienstverhältnisses aufgekommen sein würde, verpflichtet. Mit ihm haftet als Gesamtschuldner der neue Prinzipal, sofern er von dem Sachverhalte Kenntnis hat. Diese Forderung ist an den Nachweis eines Schadens nicht gebunden. Durch ihre Geltendmachung wird der Anspruch auf Erfüllung des Vertrages und auf weiteren Schadensersatz ausgeschlossen."

Der Antrag wird unter Verweisung auf die gleichlautende Bestimmung des § 124b der GO. mit dem Hinweis begründet, daß ebenso wie für die Gewerbegehilfen, auch für die Handlungsgehilfen ein Sicherungsmittel gegen mutwilligen Kontraktbruch gegeben werden muß, zumal die Normierung einer Vertragsstrafe mit Schwierigkeiten verbunden und Minderjährigen gegenüber durch § 74 HGB. überhaupt ausgeschlossen ist.

Ein im April 1908 veröffentlichtes Gutachten des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig bekämpft diesen Vorschlag entschieden.

2. Gehaltszahlung in Krankheitsfällen.

Das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch enthielt in Artikel 60 folgende Vorschrift:

„Ein Handlungsgehilfe, welcher durch unverschuldetes Unglück an Leistung seines Dienstes zeitweise verhindert wird, geht dadurch seiner Ansprüche an Gehalt und Unterhalt nicht verlustig. Jedoch hat er auf diese Vergünstigung nur für die Dauer von sechs Wochen Anspruch."

Diese Vorschrift hatte unbestrittenermaßen keinen zwingenden Charakter, konnte vielmehr durch Parteivereinbarung ausgeschlossen werden. Daß entgegenstehende Parteivereinbarungen zulässig waren, erkannte die Krankenversicherungs-Novelle vom Jahre 1892 (Reichsgesetzblatt S. 379) ausdrücklich an, indem sie in § 1 Abs. 4 die gesetzliche Versicherungspflicht gerade für den Fall einführte, daß die dem Handlungsgehilfen nach Artikel 60 zustehenden Rechte durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt waren. Der dem Reichstag im Jahre 1907 vorgelegte Entwurf des neuen HGB. behielt in § 63 Abs. 1 die frühere Vorschrift bei, fügte aber im Anschluß an § 616 BGB. als Abs. 2 die Bestimmung hinzu, „daß sich der Handlungsgehilfe den Betrag anrechnen lassen müsse, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung an der Dienstleistung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt". (Drucksachen des Reichstages 1905—1907 Nr. 632, Stenographische Berichte Anlage Bd. VI S. 3058.) Dieser Absatz 2 wurde in der Reichstagskommission dahin abgeändert, daß die Kranken- oder Unfallsbezüge auf das Gehalt nicht angerechnet werden, zugleich beschloß die Kommission aber, dem so geänderten Absatz 2 zwingenden Charakter beizulegen. Dagegen lehnte sie es, wie der Kommissionsbericht ergibt, ausdrücklich ab, in der Beschränkung der Vertragsfreiheit noch weiter zu gehen und auch der Vorschrift des Abs. 1 zwingende Form zu verleihen, wonach der Gehilfe in Fällen unverschuldeten Unglücks seinen Anspruch auf Gehalt und

Unterhalt bis zur Dauer von sechs Wochen behält (Drucksachen des Reichstages 1905—1907 Nr. 735, stenographische Berichte Anlage Bd. VII S. 3882 ff.). Der jetzige § 63 erhielt demgemäß, nachdem sich der Reichstag ohne Erörterung der Kommissionsfassung angeschlossen hatte, folgenden Wortlaut:

> „Wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus.
>
> Der Handlungsgehilfe ist nicht verpflichtet, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, ist nichtig."

Nach dem damals geltenden Krankenversicherungsrecht ergab sich also folgende Rechtslage: Entweder wurde das Gehalt unverkürzt weiter gezahlt, dann war der Gehilfe nicht versicherungspflichtig und konnte Versicherungsgelder nur auf Grund einer freiwilligen Versicherung, deren Kosten er allein zu tragen hatte, erhalten; diese Beträge hätten ihm natürlich auch nicht streitig gemacht werden können — oder: das Gehalt war nach dem Anstellungsvertrage im Behinderungsfall nicht voll weiter zu zahlen, dann war der Gehilfe auf die Krankengelder angewiesen und diese sollten ihm dann in jedem Falle im vollen Umfang verbleiben. Diese Rechtslage änderte sich, als mit der am 1. Januar 1904 in Kraft tretenden Novelle zum Krankenversicherungsgesetz alle Handelsangestellten bis zu einem Gehalt von 2000 Mk. p. a. schlechthin versicherungspflichtig wurden. Nunmehr erhielten diese Handlungsgehilfen im Krankheitsfall, sofern mit ihnen keine besondere Abrede getroffen war, nicht nur ihr Gehalt weiter, sondern auch noch die Krankengelder, zu deren Aufbringung der Prinzipal durch Zahlung der Krankenkassenbeiträge mitgewirkt hatte. Sie standen sich also im Falle der Krankheit besser als im Falle der Gesundheit. Nunmehr verfielen wiederum die Prinzipale, während

bisher Verträge zur Abänderung des § 63 HGB. nur in verschwindendem Umfang getroffen waren, darauf, abändernde Bestimmungen in die Anstellungsverträge mit aufzunehmen. Hierbei ergab sich dann, daß man zwar rechtsgültigerweise den Fortfall jeder Entschädigung im Krankheitsfall bestimmen, nicht aber das geringere und eigentlich billiger erscheinende, nämlich die Anrechnung der Krankenentschädigung normieren konnte, welche den Handlungsgehilfen für die Tage der Gesundheit und Krankheit gleichgestellt hätte.

Diese dem Rechtsgefühl wenig befriedigend erscheinende Rechtslage führte zu einer großen Reihe von Prozessen vor den damals frisch ins Leben getretenen Kaufmannsgerichten. Es wurde hierbei vielfach die Meinung vertreten, daß auch § 63 Abs. 1 zwingendes Recht sei. Dieser Ansicht schlossen sich die Kaufmannsgerichte in Bremen, Dortmund, Hannover, Stettin, in einem Einzelfall auch das Berliner Kaufmannsgericht, in konstanter Praxis aber insbesondere das Berliner Landgericht I (vgl. Blätter f. Rechtspflege 1902 S. 86, 1903 S. 22, 1904 S. 36) an. Die meisten größeren Kaufmannsgerichte, insbesondere Frankfurt a. M., Breslau, Leipzig, Mannheim, Hannover und bis auf die oben zitierte einzelne Entscheidung auch Berlin, erklärten § 63 Abs. 1 GBH. für nachgiebiges Recht. Es machte sich deshalb sowohl aus den Kreisen der Handlungsgehilfen wie aus den Kreisen der selbständigen Kaufleute der Wunsch nach einer befriedigenden Regelung geltend, welche die bisherige Rechtsunsicherheit beseitigt. Bereits in der letzten Session der 11. Legislaturperiode wurde ein Antrag Bassermann eingebracht, welcher den gesamten § 63 HGB. als zwingendes Recht erklären wollte. Dieser Antrag hat auch die Zustimmung der Reichstagskommission gefunden (vgl. Reichstagsdrucksachen 1905/07 Nr. 588, Stenographische Berichte Anlage Bd. VIII S. 5374).

Unter dem 22. November 1907 brachte dann der Reichskanzler den Entwurf eines Gesetzes betreffend Änderung des § 63 HGB. ein, welcher folgenden Vorschlag enthielt:

„Wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus. Eine Vereinbarung, durch welche von dieser Vorschrift zum Nachteile des Handlungsgehilfen abgewichen wird, ist nichtig.

Der Handlungsgehilfe muß sich den Betrag anrechnen lassen, der ihm für die Zeit, für welche er den Anspruch auf Gehalt und Unterhalt behält, aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt."

Der Reichstag verwies diesen Gesetzentwurf und den gleichzeitig hiermit wiederum eingereichten Antrag Bassermann an eine Kommission. Diese beschloß unter Ablehnung des Gesetzentwurfs des Reichskanzlers und unter Annahme des Antrages Bassermann folgende Fassung:

„Wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus.

Der Handlungsgehilfe ist nicht verpflichtet, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Eine Vereinbarung, welche diesen Vorschriften zuwiderläuft, ist nichtig."

Der von dem Abgeordneten Schack erstattete Bericht (Nr. 945 der Drucksachen) ergibt, daß der vorbezeichnete Antrag einstimmig angenommen ist. Nach dem Bericht sind 981 Eingaben zu dem Entwurf eingegangen, und zwar 943 von Handlungsgehilfenverbänden und -vereinigungen und kaufmännischen Vereinen, 25 von Korporationen selbständiger Kaufleute, 8 von Kaufmannsgerichten, 3 von Handelskammern, 1 von einem Prinzipal und

1 von drei Handlungsgehilfen. Die Eingaben der Handlungsgehilfenvereinigungen und der kaufmännischen Vereine bitten übereinstimmend, beiden Absätzen des § 63 zwingendes Recht zu verleihen. Von den 26 Eingaben der Prinzipalsvereinigungen, einschließlich derjenigen des einen Prinzipals, sprechen sich 24 für den Regierungsentwurf aus, während von den beiden übrigen die eine Eingabe den bestehenden Zustand beibehalten wissen will und die andere für das zwingende Recht der beiden Absätze des § 63 eintritt, die hieraus sich ergebenden Wohltaten aber nur den berufsmäßig ausgebildeten Handlungsgehilfen zugewendet wissen will. Die Eingaben der Handelskammern stellen sich auf den Boden des Regierungsentwurfs, in einem Falle mit der Einschränkung, daß die Abzüge nicht dem Prinzipal, sondern der beteiligten Krankenkasse zugute kommen sollen. Von den 8 Kaufmannsgerichten stellen sich in ihren Eingaben 4 auf den Standpunkt der Handlungsgehilfenverbände, 1 auf den des Regierungsentwurfs, 1 will zwar beiden Absätzen des § 63 zwingendes Recht verleihen, aber von dieser Bestimmung die Minderkaufleute im Sinne des § 4 HGB. ausgenommen wissen, 1 wünscht die Abzugsfähigkeit des Gehalts auf die ersten drei Monate der Dienstzeit beschränkt zu sehen, 1 hält Abzüge des Prinzipals „im Verhältnis der von ihm geleisteten Versicherungsbeiträge" für angemessen.

Der Antrag der Kommission ist vom Reichstag in zweiter und dritter Lesung angenommen worden, obwohl bei der zweiten Lesung der Staatssekretär des Reichsjustizamts erklärte, daß die Reichsregierung ihm keinesfalls ihre Zustimmung geben werde.

E. Kritik der gemachten Abänderungsvorschläge zum Handlungsgehilfenrecht.

Die wichtigste zur Diskussion stehende Frage des Handlungsgehilfenrechts ist bekanntlich die Abänderung des § 63 HGB. In dieser Beziehung hat, wie oben ausgeführt, der Reichstag einen

Gesetzesvorschlag angenommen, nach welchem § 63 HGB. durchweg zwingendes Recht werden soll, insbesondere auch nicht einmal in Anrechnung der von den Krankenkassen geleisteten Zahlungen stattzufinden hat. Die Regierung hat demgegenüber mit Bestimmtheit erklärt, daß sie diesem Entwurf nie zustimmen werde. In der Tat muß auch der Beschluß des Reichstages als zu weitgehend bezeichnet werden. Mag man in sozialer Fürsorge so weit gehen wie man will, jedenfalls wird man aber zugestehen müssen, daß bisher noch in der Gesetzgebung keines Landes und für keinen Berufsstand eine Rechtslage geschaffen worden ist, bei der der Kranke besser steht wie der Gesunde, und der Arbeitsunfähige mehr Einkommen hat, als er mit voller Arbeitskraft verdienen würde. Die Handlungsgehilfen haben sich mit Energie gegen die Behauptung gewehrt, daß die projektierte Bestimmung die Simulation großzüchte, sie haben dies als eine Beleidigung ihres Standes bezeichnet. Man braucht aber gar nicht so weit zu gehen und mit bewußter Simulation zu rechnen, obwohl doch auch jeder unparteiisch denkende Handlungsgehilfe zugeben muß, daß es im Handlungsgehilfenstande ebensoviel schlechte Elemente gibt wie in anderen Ständen. Jedenfalls kann doch die Erfahrungstatsache nicht bestritten werden, daß es eine ganze Reihe nervöser und schwächlicher Personen gibt, deren Arbeitskraft und Arbeitsfähigkeit wesentlich durch das Maß von Energie beeinflußt werden, welches sie zur Arbeit treibt. Wenn solche Personen das Bewußtsein haben, daß eine Krankheit für sie mit Vorteilen verknüpft ist, so fällt dies natürlich ohne weiteres auf ihre Arbeitsenergie zurück und wird sie wirklich vorhandene Leiden und Beschwerden stärker empfinden lassen. Es kann keinem Bedenken unterliegen, daß auf diese Weise die Zahl der Arbeitsunfähigen erheblich steigen muß. Die projektierte Bestimmung führt aber andererseits zu einer ungerechten Belastung namentlich der kleineren Prinzipale. In einem Geschäft mit einem oder zwei Angestellten kann unter Umständen der Prinzipal, wenn er mehrmals für erkrankte Angestellte Ersatz schaffen und gleichzeitig den Erkrankten das volle Gehalt weiter zahlen muß, wirtschaftlich ruiniert werden.

Für die Auferlegung einer so erheblichen Last an den Prinzipal sprechen aber auch keine Grundsätze sozialer Billigkeit. Die Fürsorge für Erkrankte, welche aus eigenen Mitteln nicht das Risiko der Krankheit tragen können, ist an sich Aufgabe der Gesamtheit und fällt in letzter Linie, sozialpolitisch betrachtet, unter den Begriff der Armenpflege. Wenn man einen Teil dieser Aufgabe der Armenpflege auf den Prinzipal abwälzt, so geschieht dies in der Annahme, daß der Prinzipal auf Grund des besonderen zwischen ihm und dem Angestellten bestehenden Vertrauensverhältnisses und der besonderen Vorteile, welche er dadurch hat, daß sich ihm der Angestellte fast ausschließlich widmet, auch einen Teil des Risikos tragen soll. Dieses Moment fällt aber mindestens im Großbetriebe, wo die Angestellten stark fluktuieren und irgendein persönliches Moment sie mit dem Chef nicht mehr verknüpft, vollkommen weg. Hier kann nach sozialen Grundsätzen dem Arbeitgeber auf Grund der bloßen Tatsache, daß er gerade im Moment des Eintritts der Hilfsbedürftigkeit Arbeitgeber war, kein so erhebliches Opfer zugemutet werden.

In Betracht zu ziehen ist auch, daß die projektierte Gesetzesänderung auch zum Nachteil einer großen Zahl von Handlungsgehilfen wirken wird. Das Angebot für die geringer bezahlten Stellungen übersteigt bekanntlich die Nachfrage bei weitem. Wenn nun der Prinzipal für den Krankheitsfall ein so großes Risiko übernehmen soll, würden naturgemäß die einzustellenden Angestellten auf den Gesundheitszustand genauer zu prüfen sein, als es jetzt der Fall ist. Große Betriebe werden wahrscheinlich durchweg die Anstellung von der vorhergehenden Untersuchung durch ihren Vertrauensarzt abhängig machen. Geschieht dies aber, so werden Personen, gegen deren Gesundheitszustand irgendwelche Bedenken bestehen, oder bezüglich deren der Arbeitgeber, was er ja durch Erkundigung in der früheren Stellung leicht erfahren kann, von früheren Krankheiten Kenntnis erhält, überhaupt keine Stellung mehr finden. Nach der Auffassung des Unterzeichneten erscheint es deshalb angezeigt, den § 63 HGB. durchweg zum nachgiebigen Recht zu erklären. Reicht die Fürsorge der Kranken-

versicherung für erkrankte Angestellte nach bisherigem Recht nicht aus, so erweitere man die Leistung der Krankenversicherung, event. unter stärkerer Heranziehung der Prinzipale, wenn nötig sogar bis zur vollen Höhe des Gehaltes!

Im übrigen hat sich nach Auffassung des Unterzeichneten ein Bedürfnis zur Abänderung oder Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen des HGB. nicht herausgestellt. Wenn dereinst einmal ein Deutsches Arbeitsgesetzbuch mit einer zusammenfassenden Regelung des gesamten Rechtes des Arbeitsvertrages ins Leben tritt, wird man aber vielleicht zu erwägen haben, ob die gesetzgeberische Scheidung von Handlungsgehilfen und gewerblichen Angestellten, wie wir sie jetzt in GO. und HGB. haben, angesichts der heutigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung noch aufrecht zu erhalten ist. Angesichts des starken Eindringens weiblicher und ungelernter Elemente in den Handlungsgehilfenstand findet eine andauernde Proletarisierung und ein Herabsinken des Standes-Niveaus statt. Es gibt eine große Reihe von Angestellten, welche juristisch als Handlungsgehilfen bezeichnet werden müssen und deren soziale Stellung doch keineswegs eine höhere ist als die der gewerblichen Arbeiter. Es ist deshalb nicht ersichtlich, warum nicht auch für diese Elemente dasselbe Recht gelten soll. Es dürfte sich empfehlen, die Angestellten nicht mehr in kaufmännische und gewerbliche, sondern vielleicht einfach nach einer gewissen Gehaltsgrenze zu scheiden. Das Gehalt, welches ein Angestellter für sich durchzusetzen vermag, ist immer noch der sicherste und bequemste Maßstab für seine soziale Stellung. Würde man etwa die Bestimmung des Handelsgesetzbuchs und der §§ 133 a ff. der GO. vereinheitlicht auf alle Angestellte mit einem Jahresgehalt über 2000 Mk., und die Bestimmungen über gewerbliche Arbeiter auf alle Angestellten mit einem Jahresgehalt unter 2000 Mk. anwenden, so würde das ganze Recht des Arbeitsvertrages wesentlich vereinfacht und den Grundsätzen sozialer Zweckmäßigkeit bedeutend mehr Rechnung getragen werden.

Der Dienstvertrag der Techniker in Betrieben, die nicht der Gewerbeordnung unterstehen.

(Bergbau, Verkehrsgewerbe, Landwirtschaftliche Nebenbetriebe.)

Von Magistratsrat P. Wöbling in Berlin.

I. Die bestehenden Rechtsvorschriften.

a) Die Rechtslage im allgemeinen.

Die Techniker in staatlichen Betrieben des Bergbaues und der Verkehrsgewerbe haben zumeist die Qualität von Beamten. Sie scheiden bei der Erörterung des privaten Dienstvertrages also aus.

Was die in einem privaten Dienstverhältnis stehenden Techniker anbetrifft, so müssen wir uns gegenwärtig halten, daß eine Reihe von gewerblichen Unternehmungen ganz oder zum Teil von den Vorschriften der Gewerbeordnung ausgenommen sind. Dahin gehören nach § 6 der Gewerbeordnung unter anderen die Eisenbahnunternehmungen, die Befugnis zum Halten öffentlicher Fähren und die Rechtsverhältnisse der Schiffsmannschaften auf Seeschiffen. Auf diese Rechtsverhältnisse soll die Gewerbeordnung nach § 6 überhaupt keine Anwendung finden. Durch die Reichsgesetze betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Binnenschiffahrt vom 15. Juni 1895 und 20. Mai 1898 und betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei vom 15. Juni 1895 hat die Anwendbarkeit der

Gewerbeordnung hinsichtlich dieser beiden Gewerbe Modifikationen erfahren.

Auf das Bergwesen findet die Gewerbeordnung nach § 6 nur in so weit Anwendung, als sie ausdrücklich Bestimmungen darüber enthält. — Schließlich ist die gesamte Landwirtschaft mit ihren Nebenbetrieben von der Gewerbeordnung ausgenommen. Unter Landwirtschaft versteht man die Betriebe, die ihre ausschließliche oder hauptsächliche wirtschaftliche Grundlage in der Landwirtschaft, dem Ackerbau, der Viehzucht, der Forstwirtschaft, dem Garten- und Weinbau haben. Nebengewerbe der Landwirtschaft sind diejenigen Betriebe, welche unmittelbar mit der Landwirtschaft zusammenhängen, insbesondere hauptsächlich mit dem aus der Landwirtschaft genommenen Material arbeiten. Der Ausschluß der Landwirtschaft beruht nicht auf einer besondern Bestimmung, sondern auf dem Begriff des Gewerbes, der nicht durch die Gewerbeordnung, sondern lediglich durch die Rechtswissenschaft festgelegt ist.

Soweit die Gewerbeordnung keine Anwendung auf ein bestimmtes Gewerbe findet, gilt dies auch für den Dienstvertrag der Angestellten in diesem Gewerbe, wenn nicht durch ausdrückliche Bestimmung der Gewerbeordnung gleichwohl die Anwendbarkeit vorgeschrieben ist.

Gemeinsame Grundlage für alle Dienstverträge der Techniker ist der 5. Titel des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag. Die Gewerbeordnung ergänzt diese Bestimmungen nur in einigen Punkten in ihrem 7. Titel, insbesondere in den §§ 133a—133f mit der Maßgabe, daß diese Sonderbestimmungen den allgemeinen vorgehen. Diese Ergänzung gilt für die Rechtsverhältnisse der hier in Rede stehenden Techniker, soweit die Anwendbarkeit vorgeschrieben ist.

Im übrigen gilt entweder nur das Bürgerliche Gesetzbuch, z. B. überwiegend hinsichtlich der nicht im Gesindedienste stehenden Angestellten der Landwirtschaft und ihren Nebenbetrieben, oder es kommen besondere Reichsgesetze, wie hinsichtlich der See-

schiffahrt oder besondere Landesgesetze, wie beim Bergrechte zur Anwendung.

Soweit ein Gewerbe oder der dort Angestellte der Gewerbeordnung nicht untersteht, sind die Rechtsstreitigkeiten der Angestellten aus dem Dienstvertrage den Gewerbegerichten entzogen, denn nach § 3 des Gewerbegerichtsgesetzes gelten als Arbeiter die vor den Gewerbegerichten Recht zu nehmen haben, einmal nur diejenigen Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge, auf welche der 7. Titel der Gewerbeordnung Anwendung findet, und zweitens Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker und mit höheren technischen Dienstleistungen betraute Angestellte deren Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt 2000 Mk. nicht übersteigt. Auch diese müssen dem 7. Titel der Gewerbeordnung unterstehen, sofern sie für die Gewerbegerichte in Betracht kommen sollen. Der Dienstvertrag der landwirtschaftlichen Beamten scheidet von unserer Betrachtung aus, da er einer besonderen Eröterung unter V vorbehalten ist.[1] Es sind somit in diesem Abschnitt zu behandeln:

1. Die Techniker im Bergbau.
2. Die Techniker der Verkehrsbetriebe (Eisenbahnunternehmungen, Kleinbahnen, See- und Binnenschiffahrt, Fährbetrieb und Flößerei).
3. Die technischen Angestellten in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben.

b) Die Rechtsverhältnisse der einzelnen Gruppen.

1. Die Techniker im Bergbau.

Durch das Einführungsgesetz zum BGB. § 67 ist bestimmt, daß die landesgesetzlichen Vorschriften für das Bergwesen durch das BGB. unberührt bleiben.

Unter diesen landesgesetzlichen Vorschriften nimmt die erste Stelle ein das preußische allgemeine Berggesetz vom 24. Juni 1865

[1] Zur Landwirtschaft ist auch die Forstwirtschaft zu rechnen. Ausgeschieden wieder die Fischerei.

mit Novellen vom 24. Juni 1892 und 15. Juli 1905 sowie 19. Juni 1906, welche die Angestellten im Bergbau betreffen.

Die Bestimmungen des preußischen Berggesetzes über die Bergbauangestellten, insbesondere die leitenden Beamten und Techniker lehnen sich an die Gewerbeordnung, besonders die §§ 133a—f an. Das preußische Berggesetz ist auch vorbildlich für die meisten anderen Staaten gewesen, mit Ausnahme des Königreichs Sachsen nnd des Großherzogtums Sachsen-Weimar, sowie von Schwarzburg-Sondershausen,[1]) die ihre eigenen Berggesetze haben. (Kgr. Sachsen vom 16. Juni 1868, Grhzt. Sachsen-Weimar vom 22. Juni 1857, Sondershausen vom 5. Feb. 1880.)

Wie schon vorher bemerkt, ist die Gewerbeordnung für den Bergbau insoweit nicht ausgeschlossen, als die Gewerbeordnung ausdrücklich die Anwendung ihrer Bestimmungen auf den Bergbau vorschreibt. Das ist hinsichtlich folgender Vorschriften der Fall:

§§ 105b, 105f und 105h betr. die Sonntagsruhe der Arbeiter,

§§ 115—119a, von denen § 119a für Techniker nicht in Frage kommt,

---

[1]) Das preußische allgemeine Berggesetz ist teilweise mit einigen Abweichungen eingeführt:

in Braunschweig	am 15. April 1868 und 10. Mai 1893
„ Sachsen-Meiningen	„ 17. April 1868
„ Sachsen-Gotha	„ 16. August 1868
„ Waldeck	„ 1. Januar 1869
„ Bayern	„ 20. März 1869
„ Reuß j. L.	„ 9. Oktober 1870
„ Sachsen-Altenburg	„ 16. April 1872
„ Elsaß-Lothringen	„ 16. Dezember 1873
„ Württemberg	„ 7. Oktober 1874
„ Hessen	„ 28. Januar 1876
„ Anhalt	„ 30. April 1875 und 4. April 1883
„ Birkenfeld	„ 18. März 1891.

In Schaumburg-Lippe ist nur der Titel 5 Abschnitt 1 und 2 die für uns in Betracht kommen, eingeführt.

§§ 135—139 b betr. die Beschäftigung jugendlicher Personen in Fabriken.

Während das preußische und die ihm nachgebildeten Berggesetze sich im wesentlichen an die Gewerbeordnung anlehnen, sind die seit dem Jahre 1892 ergangenen Novellen in diesen Berggesetzen im allgemeinen noch nicht berücksichtigt worden. Dazu gehört insbesondere die Gewerbenovelle vom 30. Juni 1900, welche die für den Dienstvertrag der Techniker wichtigen Bestimmungen der §§ 133 aa bis ac enthält. Diese schreiben die Gleichmäßigkeit der Kündigungsfrist für beide Teile und das Mindestmaß von einem Monat für die nur zum Monatsschluß zulässige Kündigungsfrist bei Vermeidung der Nichtigkeit dem zuwiderlaufender Vereinbarungen vor.

Württemberg, Baden, Elsaß-Lothringen haben für die Techniker gar keine Bestimmungen.[1]) Hier findet also entweder das Recht der Bergarbeiter im allgemeinen oder das Bürgerliche Gesetzbuch § 611 ff. Anwendung.

Königreich Sachsen[2]) hat selbständige Bestimmungen für die Techniker geschaffen (§§ 69, 70 Berggesetzes).

Die Sonderbestimmungen betreffen die Qualität des dienstpflichtigen Technikers, die Dauer des Dienstverhältnisses, das Zeugnis, die Gehaltszahlung im Falle einer Behinderung und die Rechtsverfolgung.

Nach § 73—78 des preußischen Berggesetzes[3]) darf der Bergwerksbetrieb nur unter Leitung, Aufsicht und Verantwortlichkeit von Personen geführt werden, deren Befähigung hierzu nach Prüfung durch die Bergbehörde anerkannt ist. Sie sind, falls sie die Befähigung verlieren, auf Verlangen der Bergbehörde sofort zu entfernen. Sie haben besondere öffentlich rechtliche Verpflichtungen. Sie sind für die Innehaltung der Betriebspläne,

---

[1]) Abgesehen von den Vorschriften über die Qualität der Aufsichtsbeamten, Württemberg §§ 74—77.

[2]) Ebenso Großherzogtum Sachsen-Sondershausen.

[3]) Vgl. § 63 ff. des Berggesetzes für das Königreich Sachsen.

sowie der gesetzlichen und polizeilichen Vorschriften verantwortlich, müssen auch die revidierenden Bergbeamten begleiten und ihnen Auskunft erteilen.

Die Vertragsdauer ist entweder eine bestimmte oder sie ist unbestimmt und endet dann nach erfolgter Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist. Außerdem kann in den gesetzlich vorgeschriebenen oder besonders vereinbarten Fällen zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses geschritten werden.

In Preußen, Bayern, Weimar, Braunschweig nnd Anhalt kann die Kündigung nur mit sechswöchiger Frist zum Schluß eines Kalenderquartals erfolgen. Gemäß § 622 BGB. gilt, wenn die Vergütung wie üblich nach Zeitabschnitten bemessen ist, dieselbe Frist für Königreich Sachsen, Württemberg, Baden und Elsaß-Lothringen.[1]) Abgesehen von Weimar, in welchem die Kündigungsvorschrift eine zwingende ist, kann sie im Bergrecht überall durch Vertrag abgeändert worden. In den dem preußischen nachgebildeten Bergrechten muß die Kündigungsfrist im allgemeinen für beide Teile gleich sein. Zweifelhaft ist es, ob diese Bestimmung auch für Techniker gilt. Nur in Sachsen-Weimar ist sie ausdrücklich auf die Techniker ausgedehnt worden. Die Gründe für die sofortige vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses sind in Preußen und den ihm folgenden Staaten der Gewerbeordnung nachgebildet. Die Lösung kann also stets bei Vorliegen eines wichtigen, nach den Umständen des Falles die Lösung rechtfertigenden Grundes, insbesondere in den dem § 133 c und d GO.[2]) analogen Fällen erfolgen,[3]) sowie aus den für das Bergrecht besonderen Gründen, daß der Angestellte eine sicherheitspolizeiliche Vorschrift bei der Leitung oder Beaufsichtigung der Bergarbeit übertritt oder daß ihm durch die Bergbehörde die Befähigung zum Aufsichtsbeamten aberkannt wird (§ 89 Ziff. 4 des preuß. Berggesetzes) oder wenn der Bergwerksbesitzer oder sein Vertreter

[1]) Ausnahmen in § 627 BGB.

[2]) §§ 88—90 Preußisches Berggesetz.

[3]) Doch ist § 133 d Ziffer 3 in das preußische Bergrecht nicht über-übernommen worden.

Anordnungen ergehen läßt, welche gegen den Betriebsplan oder gegen sicherheitspolizeiliche Vorschriften verstoßen, oder wenn er die Mittel zur Ausführung der von der Bergbehörde getroffenen polizeilichen Anorordnungen verweigert (§ 90 Ziff. 3 des preuß. Berggesetzes).

Im Königreich Sachsen richtet sich der Dienstvertrag, soweit das allgemeine Berggesetz nichts Abweichendes bestimmt, nach den Regeln des bürgerlichen Rechts. Als besondere Gründe für die vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses der Beamten und Offizianten, wozu die technischen Angestellten gehören, stellt das sächsische Gesetz folgendes auf:

a) wenn die Beamten wegen eines Vergehens mit Zuchthaus oder Arbeitshausstrafe belegt sind,

b) wenn sie wegen Eigentumsverbrechens, Bankerott, Fälschung oder anderer betrügerischer Handlungen, wegen Amtsmißbrauchs, Bestechlichkeit, Verletzung der Dienstpflicht oder Verletzung pflichtmäßiger Verschwiegenheit in Untersuchung gekommen und nicht freigesprochen sind.

Während der Dauer der Untersuchung kann Suspension von dem Bergwerksbesitzer verfügt werden (§ 69 sächs. allgem. Berggesetzes). [1])

Das preußische allgemeine Berggesetz bestimmt in § 84, daß dem abkehrenden großjährigen Bergmann ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung und auf Verlangen auch ein Zeugnis über seine Führung und seine Leistungen auszustellen ist. Darüber, ob diese Bestimmung auch auf die in demselben mit der Überschrift „von den Bergleuten und den Betriebsbeamten“ versehenen Abschnitt behandelten höheren Angestellten sich erstreckt, ist im Berggesetz nichts Näheres gesagt. Sofern

[1]) Schadenersatzpflichtig ist in Preußen, Bayern, Braunschweig, Anhalt und Weimar der Bergwerksbesitzer, der einen Angestellten zum rechtswidrigen Verlassen des Dienstes verleitet, oder ihn während des Bestehens eines anderen Dienstverhältnisses wissentlich annimmt oder in Dienst behält.

eine besondere bergrechtliche Vorschrift über das Zeugnis nicht in Betracht kommt, ist § 630 BGB. maßgebend, welcher bestimmt, daß der Angestellte bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer verlangen kann, welches auf Wunsch auch auf die Führung und Leistungen zu erstrecken ist. Streitig ist, ob das Zeugnis erst im Augenblick der Entlassung oder bereits gegen Ende des Dienstverhältnisses, insbesondere schon bei der befristeten Kündigung verlangt werden kann. Ende und Kündigung fallen nur bei fristloser Kündigung zusammen.

Das preußische Bergrecht hat in § 90 Abs. 2 die Bestimmung, daß bei Entlassung wegen anhaltender Krankheit der Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des Bergwerksbesitzers für die Dauer von 6 Wochen in Kraft bleibt, wenn die Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück verhindert worden ist. Doch mindern sich in diesem Falle die Ansprüche um denjenigen Betrag, welcher dem Berechtigten aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung oder aus einer Knappschaftskasse zukommt.[1])

Auch bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses bleibt dem Beamten der Gehaltsanspruch auf Grund von § 616 BGB., wenn der Beamte während einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Er muß sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Behinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Auf Streitigkeiten der Arbeiter in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben findet das Gewerbegerichtsgesetz nach § 82 desselben Anwendung mit der Maßgabe, daß die Errichtung von Gewerbegerichten, deren Zuständigkeit auf die bergbaulichen Betriebe be-

[1]) Diese Minderung tritt nach § 63 HGB. bei den Handlungsgehilfen nicht ein.

schränkt ist, unabhängig von den Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 durch Anordnung der Landeszentralbehörde erfolgen kann.

Zu den Arbeitern, deren Streitigkeiten vor die Gewerbegerichte gehören, sind nach § 3 GGG. Betriebsbeamte, Werkmeister und mit höheren technischen Dienstleistungen betraute Angestellte zu erachten, deren Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt 2000 Mk. nicht übersteigt.

Die den gewerblichen Arbeitern durch § 152 GO. gewährte Koalitionsfreiheit und die Strafbestimmungen des § 153 GO., welche den Zwang zum Beitritt und zum Verbleiben bei der Koalition verbieten, erstrecken sich nach § 154 a GO. auch auf die Angestellten im Bergbau.

2. Die Techniker im Verkehrsgewerbe, soweit sie der Gewerbeordnung nicht unterstehen. Als Verkehrsgewerbe, die der Gewerbeordnung nicht unterstehen, kommen in Betracht:

2 a) die Eisenbahnunternehmungen,
2 b) die Seeschiffahrt,
2 c) die Binnenschiffahrt nebst der Flößerei und dem Betriebe von öffentlichen Fähren.

2 a) § 6 der Gewerbeordnung, welcher die Eisenbahnunternehmungen von diesem Gesetze ausnimmt, bezieht sich nur auf den eigentlichen Bahnbetrieb. Die mit den Eisenbahnunternehmungen in Verbindung stehenden Werkstätten unterstehen der Gewerbeordnung. Doch hat die Praxis neuerdings auch diese von der Gewerbeordnung ausgenommen. Zweifelhaft ist, ob die Kleinbahnen zu den Eisenbahnunternehmungen zu rechnen sind. [1])

Strafrechtlich bestehen in § 316 des Reichsstrafgesetzbuches Sonderbestimmungen für die zur Leitung der Eisenbahnfahrten und zur Aufsicht über die Bahn und den Beförderungs-

[1]) Preußisches Kleinbahngesetz vom 28. Juni 1892. Dazu v. Schulz bei v. Schulz u. Schalhorn: Das Gewerbegericht. Berlin 1903. S. 50—55

betrieb angestellten Personen, indem ihnen Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu drei Jahren angedroht ist, wenn sie durch Vernachlässigung der ihnen obliegenden Pflichten einen Transport in Gefahr setzen.

Nach § 320 desselben Gesetzes werden die Vorsteher von Eisenbahngesellschaften, welche nicht sofort nach Mitteilung des rechtskräftigen Erkenntnisses die Entfernung des Verurteilten bewirken, mit Geldstrafe bis zu 300 Mk. oder mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bedroht. Gleiche Strafe trifft denjenigen, welcher für unfähig zum Eisenbahndienst erklärt ist, wenn er sich nachher bei einer Eisenbahn wieder anstellen läßt, sowie diejenigen, welche ihn wieder angestellt haben, obgleich ihnen die erfolgte Unfähigkeitserklärung bekannt war.

Den technischen Eisenbahnbeamten wird oft die Ausübung der Bahnpolizei übertragen. Diese Übertragung erfolgt meist jederzeit widerruflich durch die Aufsichtsinstanz für die betreffende Bahn. Die Bedingungen für die Ausübung der Bahnpolizei werden durch Polizeiverordnung festgesetzt.

2 b) Durch § 6 GO. sind die Rechtsverhältnisse *der Schiffsmannschaft auf Seeschiffen* vollständig von der Gewerbeordnung ausgenommen und durch das Handelsgesetzbuch und die Seemannsordnung vom 2. Juni 1902 haben sie eine besondere Regelung erfahren. Danach bildet die Schiffsbesatzung, an deren Spitze der Schiffer (Kapitän) steht, einen eigenartigen Beruf. Den Schiffer, die Schiffsoffiziere und Maschinisten kann man zu den Technikern rechnen. Der Dienstvertrag, Heuervertrag, ist eigenartig geregelt.

Arbeitgeber ist ein Rheeder, welcher die Reichsflagge führen darf. Man unterscheidet *zwei Arten des Heuervertrags*: den Heuervertrag mit dem Schiffer und denjenigen mit Schiffsmannschaft, unter der wieder die Schiffsoffiziere einen besonderen Typus bilden.

Der Heuervertrag für den Schiffer ist im Handelsgesetzbuch nach §§ 510—555 geregelt.

Der Dienstvertrag der Schiffsoffiziere, Steuerleute und Maschinisten, welche zur Schiffsmannschaft gehören, ist in der Seemannsordnung geregelt. Der Heuervertrag wird mündlich abgeschlossen. Es soll ihm aber eine Verlautbarung vor dem Seemannsamte die Anmusterung folgen. Die Vergütung, über welche zum Teil zwingende Bestimmungen getroffen sind, besteht in einem Geldbetrag, der Heuer, und in freier Verpflegung, auch während der Krankheit.[1]) Ist eine Kündigungszeit nicht vereinbart, so kann jeder Teil in jedem Hafen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 24 Stunden zurücktreten. Der Schiffsmann kann zwangsweise durch die Polizei zur Dienstleistung angehalten werden (§ 33). Er hat seinen Vorgesetzten unweigerlichen Gehorsam zu leisten (§ 34). Den Schiffsoffizieren ist im Hafen oder auf der Rheede eine Ruhezeit von mindesten 8 Stunden innerhalb 24 Stunden zu gewähren. Die Schiffsmannschaft einschließlich der Offiziere ist der Disziplinargewalt des Kapitäns unterworfen und unterliegt einem besonderen Strafrecht (§§ 84—127 Seemannsordnung). Besondere Strafen treffen den Kapitän und Schiffsoffizier bei Mißbrauch der Disziplinargewalt. Zur Beilegung und Entscheidung von Streitigkeiten zwischen dem Kapitän und der Schiffsmannschaft sind die Seemannsämter berufen (§ 128 f.).[2])

2c) Das Binnenschiffahrtsgesetz vom 15. Februar 1895 unterscheidet gleichfalls den Arbeitsvertrag des Schiffers (Schiffsführers) und den der Schiffsmannschaft. Zur Schiffsmannschaft gehören mit Ausnahme des Schiffers die zum Schiffsdienst angestellten Personen. Nach § 21 des Binnenschiffahrtsgesetzes untersteht die Schiffsmannschaft der Gewerbeordnung, auch wenn der Schiffer oder Schiffseigner nicht Gewerbetreibender ist, doch enthält das Gesetz noch besondere Rechte und Pflichten der

[1]) § 59—63 Seemannsordnung.

[2]) Nach § 31 der GO. müssen Seeschiffer, Seesteuerleute, Maschinisten der Seedampfschiffe und Lotsen sich über den Besitz der erforderlichen Kenntnisse durch ein Befähigungszeugnis der zuständigen Verwaltungsbehörde ausweisen.

Schiffsmannschaft hinsichtlich der Lohnzahlungsperiode, der Kündigung und der Pflicht zum Gehorsam gegenüber dem Schiffer. Nach § 140 kann der Bundesrat Bestimmungen über den Befähigungsnachweis der Schiffer und Maschinisten erlassen.

Nach dem Flößereigesetz vom 15. Juni 1896 sind gleichfalls zwei Arten des Dienstvertrags zu unterscheiden, der mit dem Floßführer und der Floßmannschaft. Der Floßführer untersteht, soweit das Flößereigesetz nichts anderes bestimmt, den Vorschriften, welche für die in § 133a GO. bezeichneten Personen gelten. Zur Floßmannschaft gehören mit Ausnahme des Floßführers alle auf dem Floße zu Flößereidienst angestellten Personen. Sie unterstehen der Gewerbeordnung und den dem Binnenschiffahrtsgesetze analogen Bestimmungen des Flößereigesetzes. Nach § 32 hat der Bundesrat den Befähigungsnachweis der Floßführer zu regeln.

Nach § 45 der preußischen Gewerbeordnung vom 15. Januar 1845, der noch gilt, bedürfen Fährmeister eines Befähigungsnachweises der Regierung.

3. Als Nebenbetrieb der Landwirtschaft kommen in Betracht: Steinbrüche, Meiereien, Molkereien, Käsefabriken, Flachsspinnereien, Brennereien, Zuckerfabriken, Stärkefabriken, Ziegeleien, wenn sie der Regel nach nur selbst gewonnene Rohstoffe verwerten.[1])

Eine besondere reichsrechtliche Regelung des Dienstvertrages der ländlichen Angestellten ist nicht vorhanden. Häufig unterstehen sie den Gesindeordnungen. Diese sind dem Landrecht überlassen, welches daher bestimmen kann, wer zum Gesinde gehört. Dadurch kann die Anwendbarkeit des Bürgerlichen Gesetzbuches hinsichtlich des Dienstvertrages durch die Landesgesetzgebung ständig modifiziert werden. (§ 95 des Einführunggesetzes zum BGB.)

[1]) Die Forstwirtschaft ist kein Nebenbetrieb, sondern ein selbständiger Zweig der Landwirtschaft. Die Rechtsverhältnisse der Forstbeamten, insbesondere der Forstschutzbeamten, sind selbständig geordnet.

Die Koalitionsfreiheit gemäß § 152 GO. gilt nicht für die ländlichen Angestellten.

II. Die tatsächlichen Anstellungsverhältnisse.

1. Im Bergbau.

Durch die §§ 73—75 des preuß. Berggesetzes sind die Pflichten der Aufsichtsbeamten, insbesondere der Steiger erhöht worden. Ihre Stellung ist durch die größere Selbständigkeit der Arbeiter erschwert worden. Zwischen die Steiger und Betriebsbeamten sind „Einfahrer" zur Überwachung der sozialpolitischen Vorschriften, von den Steigern als Berggendarmen bezeichnet, und Fahrsteiger eingeschoben worden, die den Steigern das Leben schwer machen. Die Arbeiterschutzgesetze haben die Arbeiten der Steiger vermehrt. Durch Reverse wird ihnen künstlich die Verantwortlichkeit für Handlungen auferlegt, die sie eigentlich nicht verschuldet haben. So müssen sie anerkennen, daß ihnen das Verbot von Doppelschichten der Arbeiter bekannt gemacht worden ist und daß sie für eine Übertretung allein haften. Wenn sie aber nicht genügend fördern, werden sie mit Abzügen oder Entlassung bestraft und daoft zu einer Vermehrung der Schichten verleitet.

Das Zeugnis über den erfolgreichen Besuch der Bergschule gibt ihnen keine Garantie für die Erlangung des Befähigungszeugnisses.

Die meist schriftlichen Anstellungsverträge der Beamten enthalten oft Klauseln, die nach Inhalt der Verpflichtungen den Anstellten von der Willkür der Unternehmer abhängig machen. So wird über die Verpflichtungen lediglich gesagt, daß sie von den Anweisungen der Vorgesetzten abhängen. An Gehalt wird neben einem Barbetrag Naturalvergütung bestehend in Wohnung und Heizung gewährt. Daneben kommen Kleidergelder und Prämien vor, die oft den Betrag des Gehaltes übersteigen und vielfach von der Willkür der Betriebsleitung abhängen, indem eine Rechtspflicht auf Zahlung der Prämien, besonders was ihre Höhe anbetrifft, nicht übernommen wird.[1]) Außer der Prämie werden bisweilen

[1]) Man unterscheidet Selbstkosten-, Förder-, Holz- und Unfallprämien.

Gratifikationen besonders als Weihnachtsgeschenke gewährt. Für ungenügende Leistungen werden Abzüge gemacht, auch Strafdienst angeordnet, zumal wenn nicht das genügende „Soll" gefördert wird. Die Arbeitszeit ist sehr verschieden und übersteigt die Dauer der täglichen Arbeitszeit der gewöhnlichen Bergarbeiter. Neben dem Dienst in den Bergwerken kommen mancherlei Arbeiten über Tage: Schalterdienst, Listenführung, Geschoßausgabe, Bureaudienst, Konferenzen, ferner Wachdienste, Rettungsübungen, Feuerwehrdienst.

Das Krankengeld wird besonders bei längeren Krankheiten oft vom Gehalt abgezogen.

Der Koalition der technischen Beamten wird von den Bergwerksbesitzern entgegengearbeitet. Es kommt vor, daß denjenigen, welche sich an der Koalition betätigen, Brotlosigkeit in einem ganzen Bezirk angedroht wird. Mitunter wird vereinbart, daß die sofortige Entlassung zulässig sein soll, wenn ein Beamter sich der Achtung, des Ansehens und des Vertrauens unwürdig machen sollte, die sein Beruf erfordert. Dieser Fall wird dann oft angenommen, wenn der Beamte eine Anzeige gegen einen Vorgesetzten erstattet, zumal wenn die Anzeige, was ja meistens der Fall sein wird, auf einer gewissen Gehässigkeit beruht.

2. Was die tatsächlichen Verhältnisse im Verkehrsgewerbe anbetrifft, so sind die Eisenbahnen zum größten Teil im Staatsbetrieb. Als Grundsatz ist hier durch Ministerialerlaß vom 12. Juni 1885 aufgestellt, daß alle höheren und mittleren Angestellten als Beamte angestellt werden sollen. Gleichwohl ist noch eine große Anzahl von Technikern (ihre Zahl wird auf 1500 angegeben) im Privatdienst angestellt. Dazu kommen die bei Privatbahnen beschäftigten Techniker. Die Anstellung im Kündigungsverhältnis erfolgt bei der preußischen Eisenbahnverwaltung erst nach Ablauf der vorgeschriebenen Probezeit. Bei etatsmäßiger Anstellung der mittleren Beamten wird eine dreimonatige Kündigungsfrist und bei Diätaren eine einmonatige Kündigungsfrist vorbehalten. Die Kündigung ist stets für den Schluß eines Kalendermonats auszusprechen. Als technische Be-

amte der hierher gehörigen Kategorien kommen in Frage: Bauassistenten, Landmesser, Zeichner und technische Bureaugehilfen. Zu erwähnen sind auch noch die ehemaligen Gesellschaftsbeamten. Bei der Anstellung im Privatdienst wird der Techniker häufig zu unbedingtem Gehorsam und zur Beobachtung der lediglich von der Entschließung der Direktion abhängenden Dienstanweisung verpflichtet. Der § 616 BGB. wird oft durch Vertrag ausgeschlossen. Erwähnt sei auch noch, daß die preußische Bahnverwaltung sich das Recht jederzeitiger Versetzung nach einem anderen Orte vorbehält ohne Anspruch auf Umzugskosten, die nur auf Bitte als Vergünstigung gewährt werden können.

Die technischen Beamten der Seeschiffahrt zerfallen in 2 Gruppen. Die Offiziere des Deckdienstes und die Offiziere des Maschinendienstes (§ 84 Seemannsordnung). Bei den ersteren überwiegt die nautische und bei den letzteren die technische Ausbildung.[1]) Man unterscheidet bei der Befähigung zum Maschinendienst 4 Klassen. Außerdem gibt es noch eine Oberklasse für Maschinendienst erster Klasse in Hamburg und Bremen, die mit einer Ingenieurprüfung abschließt. Häufig werden in den Dienstverträgen Bestimmungen über die Kündigung nicht getroffen. Der Dienst der Offiziere soll vielfach auf 16 Stunden täglich ausgedehnt werden. Die großen Schiffahrtsgesellschaften haben Pensionskassen, denen beizutreten die Schiffsoffiziere gezwungen sind. Beim Austritt aus der Stellung verlieren sie vertragsmäßig einen erheblichen Teil ihres Geldes.

Die Dauer der Heuerverträge ist oft nicht klar festgelegt. Es werden Heuerverträge auf ein Jahr abgeschlossen. Stillschweigend besteht dabei aber die Übereinkunft, daß beide Teile nach Beendigung einer Reise mit 24stündiger Frist kündigen können. Erfolgt die Kündigung nicht, so wird der Dienst oft auf Hafendampfern oder an Land fortgesetzt. Nach Entscheidungen des Hanseatischen Oberlandesgerichts besteht dann der Heuervertrag, der grundsätzlich nur für den Dienst an Bord gilt, weiter, so daß

[1]) Verordnung des Bundesrats vom 26. Juli 1891.

die angeheuerten Techniker auch während dieser Beschäftigung durch die Rheedereien nicht den freien Bestimmungen der Gewerbeordnung oder des Bürgerlichen Gesetzbuchs, sondern in erster Linie der Seemannsordnung unterstehen und zwar auch dann, wenn bei der Beendigung einer Seereise eine Abmusterung stattgefunden hat. Naturgemäß kann die Naturalvergütung an Land nicht in gleicher Weise wie an Bord gewährt werden. Dadurch entstehen Differenzen über die Erfüllung des Vertrags.

Was den Vertragsschluß anbetrifft, so erfolgt es meist durch Vermittlung sogenannter Heuerbase. Die Vermittlungsgebühr pflegt vom Gehalt abgezogen zu werden, oft auch dann, wenn der Heuerbas gar nicht tätig geworden ist.[1]) Erwähnt sei der Widerstand der Schiffahrtsgesellschaften gegen eine Koalierung der Schiffsoffiziere.

Die Techniker der Binnenschiffahrt und Flößerei spielen bei weitem nicht die Rolle, wie die der Seeschiffahrt. Es liegt dies hauptsächlich in der geringen Größe der Fahrzeuge, die sehr häufig noch mit Handbetrieb fortbewegt werden.

3. Die technischen Beamten der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe sind gleich den sonstigen Beamten der Landwirtschaft naturgemäß vielfach auf Naturalvergütung angewiesen. Dahin gehört freie Wohnung und Heizung, auch Bedienung, Lieferung von Lebensmitteln, zum Teil bestehend in Landnutzung oder eigener Viehhaltung, auch in voller oder teilweiser Beköstigung durch die Küche der Gutsherrschaft. Die Naturalvergütung wird aber mehr und mehr durch Goldvergütung eingeschränkt. Die Naturalvergütung beruht oft nicht auf einem festen Anspruch, sondern sie wird stillschweigend gewährt. Durch

---

[1]) Als Beispiel eines Heuervertrags, in welchen die Kündigung ganz von der Willkür des Dienstberechtigten abhängt, sei folgende Vertragsklausel mitgeteilt: „Herr H. hat in seiner Eigenschaft als erster Maschinist die Interessen der Gesellschaft nach jeder Richtung hin zu wahren und zu fördern und irgendwelche Unregelmäßigkeiten sofort zu melden. Eventuelles Verschulden resp. ein Dawiderhandeln oder sonstige Vertrauensbrüche heben diesen Vertrag ohne Kündigung auf."

die Landnutzung werden die Angestellten dauernd bei ihrer Herrschaft gehalten. Die Verfügung über die gewährten Naturalien wird den Beamten eingeschränkt durch das Verbot des Verkaufes des Deputats. Mitunter wird diese Bestimmung dadurch gemildert, daß es gestattet wird, das Deputat gegen Vergütung an die Herrschaft zurückzugeben. Die Preise sind für diesen Fall bisweilen von vornherein festgesetzt. In ihrer persönlichen Freiheit pflegen die Gutsbeamten vielfach insofern beschränkt zu sein, als sie den Hof nicht ohne Erlaubnis des Gutsherrn verlassen dürfen, auch nicht während ihrer freien Zeit. Der Feierabend, der auch auf dem Lande für die Gutsarbeiter besteht, gilt nicht für die Beamten. Die Arbeitszeit hängt von der Willkür der Herrschaft ab. Von Brennereibeamten insbesondere wird verlangt, daß sie auch nachts zur Verfügung stehen, besonders bei Steuerrevisionen. Eine Regelung der Ruhepausen, insbesondere der Sonntagsruhe, besteht für die Landwirtschaft und ihre Nebenbetriebe nicht.

Was die Vertragsschließung anbetrifft, so sind auch auf dem Lande schon Formulare vielfach üblich und diese weisen wie überall die Neigung zur Überspannung der gegenseitigen Rechtsverbindlichkeiten auf. Da die Formulare regelmäßig von der Herrschaft vorgelegt werden, so liegt die Übertreibung meist in bezug auf die Verpflichtungen der Angestellten vor. Man darf wohl annehmen, daß solche Verträge für die Regel nicht so streng gehandhabt werden, wie sie wörtlich lauten. Aber der Angestellte ist doch in die Hand seines Arbeitgebers gegeben und vielfach durch solche Verträge rechtlos gestellt. Es fehlt in den Verträgen besonders an einer Bestimmung über die Lohnzahlungsperioden. Das Gehalt kann nach dem Vertrage oft nur am Schlusse des Jahres gefordert werden, so daß der Beamte bis dahin auf Vorschüsse angewiesen ist, die ihm bei der Geldknappheit auf dem Lande oft nur unter Schwierigkeiten und in kleinen Summen von 5—10 Mk. gewährt werden. Seitens der Brennmeister wird darüber geklagt, daß in ihren Dienstverträgen Bestimmungen vorkommen, die geradezu unerfüllbar sind, daß aber in den Ent-

scheidungen der ordentlichen Gerichte darauf nicht Rücksicht genommen wird. So wird von dem Brennmeister eine bestimmte Ausbeute pro Liter versteuerten Maischraum verlangt und zwar bei Vermeidung sofortiger Entlassung. Dabei wird nicht ein bestimmter Stärkegehalt der Kartoffeln festgesetzt. Unter diesen Umständen kann der Brennmeister den Erfolg nicht garantieren. Die Kündigungsfristen sind für beide Teile oft verschieden. Für die Erfüllung ihrer Pflicht müssen die Beamten zum Teil Kautionen stellen. Es wird zum Teil darüber geklagt, daß die Beamten durch die Fassung der Verträge zu Ungesetzlichkeiten verleitet und dann noch obendrein von dem Gutsherrn angezeigt werden, wenn sie Ungesetzlichkeiten begangen haben.

III. Die Wünsche der technischen Angestellten.

1. Die Wünsche der technischen Angestellten im Bergbau, Verkehrsgewerbe nnd den landwirtschaftlichen Nebenbetrieben gehen im allgemeinen auf Vereinheitlichung des Privatbeamtenrechts, insbesondere die Ausdehnung der günstigeren Bestimmungen der Gewerbeordnung in § 133 a bis f, sowie der angeregten Verbesserungen dieser Bestimmungen auf die nicht der Gewerbeordnung unterstehenden Gruppen. Diese Verbesserungen zielen hin auf obligatorische Zahlung des Gehalts am Monatsschluß, Fortzahlung des Gehalts bei militärischen Übungen, Verbot des Abzugs der Beträge aus der Kranken- und Unfallversicherung, Ausstellung des Zeugnisses bei der Kündigung, Gewährung angemessener Ruhepausen, insbesondere der Sonntagsruhe, Verbesserung der Kündigungsbestimmungen dergestalt, daß die längere Kündigungsfrist nicht von der Gewährung fester Bezüge abhängig ist. Ferner verlangt man eine Gleichstellung mit den Handlungsgehilfen hinsichtlich der Konkurrenzklausel, Ausdehnung der Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf Techniker bis zu einem Jahresgehalte von 5000 Mk. unter möglichster Bildung von besonderen Abteilungen, in denen diese Techniker als Besitzer fungieren, Verbesserung und Ausdehnung des Koalitionsrechtes und des Versicherungswesens, Vertretung in den zu errichtenden Arbeits-

kammern. Schließlich verlangt man die Sicherung der Dienstkaution im Konkurse des Arbeitgebers.

Diesen Wünschen hat der Reichstag durch eine diesjährige Resolution Rechnung getragen, durch welche die verbündeten Regierungen um die Vorlegung entsprechender Gesetzentwürfe ersucht werden. Diese Resolution fordert zugleich Strafvorschriften gegen die aktive und passive Bestechung von Privatbeamten und den Versuch hierzu.[1])

2. Was die Wünsche im einzelnen anbetrifft, so wünschen die technischen Aufsichtsbeamten, insbesondere die Steiger im Bergbau eine anderweite Regelung des Befähigungsnachweises dergestalt, daß schon das Zeugnis der Bergschule einen Anspruch auf das Befähigungszeugnis gibt, und daß bei der Übernahme einer neuen Stellung das frühere Zeugnis zur Grundlage für den Befähigungsnachweis zu nehmen ist. Desgleichen soll die Entziehung der Befähigung besser geregelt werden. In Ansehung des Gehaltes und der sonstigen Vergütung klagen die Bergbautechniker weniger über eine zu geringe Höhe als über die Unbestimmtheit der Leistungen, deren Höhe als über die Unbestimmtheit der Leistungen, deren Höhe von der guten Meinung der Verwaltung abhängt. Das gilt von den Förderprämien, der Weihnachtsgratifikation, der freien Wohnung und dem sogenannten Hausbrand, dem freien Heizungsmaterial. Man wünscht, wenn die Prämien nicht ganz abgeschafft werden sollen, einen bestimmten Rechtsanspruch darauf zu erhalten, dergestalt, daß der Angestellte sich auch selbst die Höhe der Prämien berechnen kann. Die Naturalvergütung an Wohnung und Heizung soll nach ihrem Wert fixiert sein. Klagen werden auch wegen schlechter Behandlung durch Vorgesetzte, besonders jüngere, laut.

Die Zwischenstufen der Fahrsteiger und Inspektoren wünscht man beseitigt zu sehen und verlangt eine größere Unabhängigkeit der Steiger, damit sie den ihnen obliegenden öffentlich rechtlichen

---

[1]) Erwähnt sei noch der Wunsch kostenloser Beglaubigung von Technikerzeugnissen durch die deutschen Konsule.

Aufsichtsverpflichtungen ohne Besorgnis um den Verlust ihrer Stelle genügen können. Ebenso wünscht man einen größeren Einfluß auf die Arbeiter. Unwille herrscht auch über die Strafarbeiten, die den Bergbeamten übertragen werden, bestehend in besonderer Bureauarbeit, Beschäftigung im Holzmagazin, sowie über Geldstrafen, in Form von Prämien. Besondere Vorteile verspricht man sich von einer Festlegung der Dienstverträge durch allgemeine Tarifverträge.

Indem man die gesetzlich unabänderliche Festlegung von Mindestkündigungsfristen verlangt, wünscht man zugleich einen Schutz gegen willkürliche Herbeiführung der Qualifikationsentziehung durch die Bergwerksverwaltungen, die ihrerseits einen Steiger, den die Entziehung der Qualifikation droht, durch Beförderung zum Inspektor schützen können, weil für diese Stelle eine Qualifikation nicht vorgeschrieben ist. Schließlich wird allgemein eine gleichmäßige Regelung des Bergbeamtenrechts durch das Reich angestrebt und diesem Streben hat sich auch der Reichstag in den oben erwähnten diesjährigen Resolutionen angeschlossen. Von einer Verstaatlichung des Bergwerksbetriebes versprechen sich die Techniker eine Verbesserung ihrer Stellung.

Die Wünsche der technischen Angestellten im Verkehrsgewerbe liegen im allgemeinen auf einer Verbesserung des Koalitionsrechtes.

Die höheren Techniker im Eisenbahndienst klagen vielfach über Zurücksetzung gegenüber den Juristen.

Die bei der Staatseisenbahn privatrechtlich angestellten Techniker wünschen die Zusicherung von Umzugskosten, die Gewährung eines regelmäßigen Urlaubs unter Fortzahlung des Gehalts in Fällen von Krankheit oder vorübergehender unverschuldeter Behinderung.

In derselben Richtung bewegen sich die Wünsche der Techniker bei Privatbahnen.

Die Techniker in der Seeschiffahrt wünschen eine Übertragung der günstigeren Bestimmungen der Gewerbeordnung, besonders der Kündigungsbedingungen auf ihren Beruf. Sie beklagen es, daß

sie auf Grund der bestehenden Rechtsprechung während der Dauer eines Heuervertrages bei einer Beschäftigung an Bord schlechter stehen, als die gleichartigen Techniker, die ausschließlich im Landdienst der Rheedereien stehen. Sie wünschen eine bessere Sicherstellung ihrer Pensionsansprüche für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, in welchem Falle ihnen oft nur ein Teil ihrer Einzahlungen zurückgegeben wird. Sie beklagen sich über ein wenig kameradschaftliches Verhältnis zu den Kapitänen, das schlechter sei, als in der Kriegsmarine. Es wird der Wunsch ausgesprochen, von dem Kapitäne, soweit er als Vertreter der Staatsgewalt fungiert, eine höhere Bildung und eine öffentliche Verpflichtung (durch Diensteid) zu fordern, und soweit er seine Gewalt auf Grund privater Rechtsverhältnisse ausübt, ihm einen Schiffsrat zur Seite zu stellen. Davon erwarten die Schiffstechniker eine bessere dienstvertragliche Stellung.

Bei der Stellenvermittlung wünscht man die Heuerbase auszuschließen und an ihre Stelle die Schiffsoffiziere- und Technikervereine zu setzen.

Wünsche der technischen Beamten in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben:

Neben dem Wunsche nach reichsrechtlicher Regelung ihrer Dienstverhältnisse und Gleichstellung mit den Technikern der Gewerbeordnung haben die Techniker der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe den Wunsch nach genauer Festsetzung ihrer Vertragsverhältnisse. Die gewährten Naturalien können sie oft nicht in dem Maße ausnutzen wie früher, weil die Ausbildung der Kinder gewöhnlich nicht an Ort und Stelle sondern in der Stadt erfolgen muß.

Sie wollen eine freiere Verfügung über ihre Deputate haben, wenn gleich anerkannt wird, daß der Gutsherr dagegen geschützt werden muß, daß die Beamten mit den auf dem Gute gewonnenen Früchten Handel treiben. Außerhalb ihrer Dienststunden wünschen die Beamten volle Freiheit zu genießen, wie andere Angestellte, auch werden gesetzliche Ruhepausen verlangt. Von der Bildung von Laiengerichten nach dem Vorbild der Kaufmannsgerichte ver-

sprechen sie sich eine gerechtere den tatsächlichen Verhältnissen mehr entsprechende Beurteilung ihrer Rechtsverhältnisse. Die Kündigungsfristen sollen für beide Teile dieselben sein und für die Gehaltszahlung sollen feste Perioden vorgeschrieben werden.

IV. Kritik der Vorschläge, Aufstellung eines Reformprogramms.

Eine vollständige Gleichstellung des Rechts der Techniker im Bergbau, der Verkehrsgewerbe und den Nebenbetrieben der Landwirtschaft mit dem Recht der übrigen Techniker wird sich nicht durchführen lassen, besonders wegen der öffentlichen Funktionen, die die Techniker im Bergbau und Verkehrsgewerbe im Gegensatz zu den übrigen Technikern zu erfüllen haben und wegen der eigenartigen wirtschaftlichen Verhältnisse des Landbaues, der eine Naturalvergütung begünstigt.

Dahingegen ist nichts dagegen einzuwenden, daß die Verhältnisse aller genannten Technikergruppen lediglich reichsgerechtlich geregelt werden. Dadurch werden von selbst alle unberechtigten und überflüssigen Ungleichheiten beseitigt werden. Das gilt besonders vom Bergbau. Hier hat man abgesehen von 2—3 Staaten (Sachsen, Weimar und Sondershausen) eine fast übereinstimmende partikularrechtliche Regelung, indem die staatlichen Partikularrechte vom preußischen Bergrechte ausgegangen und mehr durch Zufall als aus zwingenden Gründen nachträglich zu kleinen Besonderheiten gelangt sind, besonders indem die einzelnen Rechtsgebiete den Fortschritten der preußischen Gesetzgebung nicht gefolgt, in einem Falle ihr in einem Punkte vorausgeeilt sind.

Eine Mindestkündigungsfrist wird bei Verträgen von unbestimmter oder nicht bestimmbarer Dauer überall zu empfehlen sein, auch auf dem Gebiete der Seemannsordnung, auf welchem es heute schon vielfach üblich ist, um den Angestellten gegen vorübergehende Brotlosigkeit zu schützen, und um den Rheedereien einen Stamm von Beamten zu erhalten, das Dienstverhältnis über die Zeit der Seereise fortzusetzen. Überall wird man Unklarheiten des bestehenden Rechts zu beseitigen haben, so z. B.

hinsichtlich der Frage, ob die an Land beschäftigten angeheuerten Techniker der Seemannsordnung unterstehen. Die Schwierigkeiten, über die die Techniker der in Rede stehenden Kategorien sich hinsichtlich ihrer Verhältnisse zur Arbeiterschaft beklagen, werden vielleicht gemindert werden, wenn man ihnen eine genau zu umschreibende, gesetzlich zu vermutende Vollmacht als Vertreter des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitern gibt. Die Unternehmer werden dadurch nicht geschädigt, weil sie diese Vollmacht einschränken oder aufheben können. Sie werden aber gezwungen, diese Frage zu regeln und zwar in einer klar erkennbaren Weise. Dadurch wird die Stellung gegenüber den Arbeitern geklärt.

Wenn man den Arbeitern das Koalitionsrecht gewährt und ihnen ein Gesetz über Berufsvereine geben will, so wird man dieselben Vergünstigungen allen Technikern, auch den hier in Rede stehenden gewähren können. Die politischen Bedenken, welche man gegen Arbeiterkoalititionen erhebt, können bei den Technikern gar nicht in Frage kommen, da sie insgesamt eine Stütze der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung bilden und nicht entfernt an Kommunismus denken.

Der Stellennachweis erfolgt zweckmäßig auf paritätischer Grundlage, d. h. unter Mitwirkung der Arbeitgeber und Angestellten unter öffentlicher Kontrolle. Ein Recht, wegen des Anspruchs eines privaten Vermittlers vom Gehalt Abzüge zu machen, ist schon nach dem bestehenden Recht nicht gegeben, doch wird sich der Angestellte, der eben eine neue Stelle angetreten hat, niemals widersetzen.

Was dann die über die Gewerbeordnung hinausgehenden Forderungen anbetrifft, so wird man die in den diesjährigen Resolutionen des Reichstags enthaltenen Verbesserungen des Technikerrechts in der Gewerbeordnung auch den außerhalb der Gewerbeordnung stehenden Technikern zugute kommen lassen können. Das gilt auch hinsichtlich der Konkurrenzklausel und der Teilnahme an Arbeiterkammern.

Im Wege einer Dienstverordnung ließe sich der Wunsch nach Beglaubigung der Dienstzeugnisse durch die Reichskonsule erfüllen,

womit den im Auslande befindlichen Technikern ein wertvoller Dienst geleistet würde, da sie dadurch von den in manchen Ländern bestehenden Formalitäten und Kosten notarieller Akte befreit werden, die überdies noch der Legalisierung durch einen Konsul bedürfen.

Was die einzelnen Gruppen anbetrifft, so hat hinsichtlich der Bergbautechniker schon eine preußische Ministerialverordnung aus dem Jahre 1872 mit Recht anerkannt, daß die mit der Leitung und Aufsicht betrauten Beamten, um ihren öffentlich rechtlichen Verpflichtungen genügen zu können, eine möglichst unabhängige Stellung haben müssen. Das wird unerläßlich sein, wenn man privaten Angestellten die Wahrnehmung öffentlicher Interessen überträgt und dies wird den Beteiligten immerhin willkommener sein, als eine Ausdehnung der polizeilichen Kontrolle. Diese Unabhängigkeit wird besonders durch langfristige unabänderliche Kündigungsfristen und durch Strafbestimmungen erreicht, welche den Bergwerksbesitzer und seine Vertreter betreffen, die den Aufsichtsbeamten verbotene Befehle erteilen oder sie wegen einer in Ausübung ihrer Dienstpflicht erstatteten Anzeige verfolgen.

Ein weiteres Mittel würde das durch Vertrag nicht abänderliche Recht der mündlichen Berichterstattung an den Bergwerksbesitzer oder seinen gesetzlichen Vertreter sein, oder an eine näher im Gesetz zu bezeichnende, mit der vollständigen Vertretung des Besitzers bei Leitung des Betriebes betrauten Person. Das Recht, neben und über den Aufsichtsbeamten noch anderen Personen einzustellen, welche Aufträge des Bergwerksbesitzers auszuführen haben, wie z. B. Inspektoren, läßt sich nicht beseitigen.

Um den Klagen über die Unbestimmtheit der Bezüge abzuhelfen würde sich die Vorschrift empfehlen, den Wert der Naturalvergütung in Geld im Dienstvertrag anzugeben. Was die Prämien anbetrifft, so können nur die Techniker selbst dadurch Abhilfe schaffen, daß sie keine Bedingungen eingehen, nach denen die Prämie lediglich von der Willkür der Verwaltung abhängt. Man wird niemals verbieten können, daß Privatangestellten von ihren

Arbeitgebern Geschenke gemacht werden, auch wenn mit diesen Geschenken egoistische Zwecke verfolgt werden. Es würde immer Mittel und Wege geben, ein solches Verbot zu umgehen.

Auch hinsichtlich der übrigen bemängelten Dienstvertragsklauseln muß es in erster Linie Sache der Techniker selbst sein, günstigere Bedingungen zu erzielen. Dazu werden sie am ehesten durch beruflichen Zusammenschluß befähigt. Je mehr der einzelne sich dem Gesamtinteresse unterzuordnen versteht, um so größer werden die Erfolge der Koalition sein. Hinsichtlich der Dienstkautionen sollte jeder darauf sehen, daß sie nur an dritter Stelle in sicheren Händen aufbewahrt und nicht dem Dienstherrn übergeben oder gar zwecks Verwendung im Betrieb überlassen würden. In dem zuletztgenannten Fall wäre sogar eine Bevorzugung im Konkurse unbillig.

Was eine Ausdehnung der Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf Techniker im Bergbau mit einem Jahresgehalt bis 5000 Mk. anbetrifft, so besteht auch hiergegen kein Bedenken, sofern gerade diese Personen die Unterstellung unter das Gewerbegericht wollen. Die ausschließliche Zuständigkeit von Technikerkammern läßt sich aber nicht begründen. Es kann den Technikern nur eine bestimmte Zahl von Beisitzern, die lediglich durch Techniker zu wählen wären, garantiert werden. Sache der Geschäftsverteilung wäre es dann, die Technikersachen vor eine Kammer mit Technikern als Beisitzer zu bringen. Bei kleinen Gewerbegerichten wird man aber auch in anderer Besatzung verhandeln müssen. Eine andere Regelung ist bei dem geringen Umfange des Personenkreises [1]) und auch um den Gesichtskreis der betreffenden Kammern nicht allzusehr einzuengen, nicht möglich.

Bei den im Privatdienst stehenden Technikern des Verkehrsgewerbes wird gegenüber den übrigen Technikern infolge der erhöhten Gefährlichkeit und des öffentlichen Interesses

[1]) Die Zahl der sogenannten Privatbeamten wird auf 2 Millionen angegeben. Davon bilden die Techniker nur einen Teil.

hinsichtlich ihrer Tätigkeit stets ein Unterschied auch in der Behandlung des Dienstvertrages nötig sein.

Gleichwohl können diese Techniker, soweit sie nicht Beamte sind, im Eisenbahnbetriebe unbedenklich der Gewerbeordnung unterstellt werden, sofern nur ihrer Sonderstellung entsprechende ergänzende Vorschriften getroffen werden.

Die Techniker unter den Seeschiffahrtsbeflissenen müssen ihr reichsrechtliches Sonderrecht behalten, doch kann in mancher Beziehung ein Ausgleich geschaffen werden, wie das oben schon im allgemeinen hinsichtlich aller hier in Betracht kommenden Techniker gesagt ist. Darüber, daß dem Kapitän mit Rücksicht auf seine Verantwortlichkeit und als Vertreter der Staatsgewalt eine überragende Stellung gebührt, ist kein Streit. Einer gleichmäßigen Anforderung an den Bildungsstand steht die Tatsache hindernd im Wege, daß die Qualität der in Betracht kommenden Personen eine verschiedene ist, wie die Größe und Qualität der Schiffe, welche sie führen. Man denke an einen großen Ozeandampfer und ein kleines Küstenfahrzeug. Ein Schiffsrat ist auch nur bei großen Schiffen möglich. Gerade bei diesen kommen aber auch die Techniker vornehmlich in Frage. Inwiefern höhere Ansprüche an den Bildungsgrad der Kapitäne größerer Schiffe gestellt werden können und ob für solche Schiffe bei erheblicher Besatzung ein Schiffsrat obligatorisch zu machen wäre, könnte in Erwägung gezogen werden. Die Gerichtsbarkeit bleibt zweckmäßig bei den Seemannsämtern, die den Bedürfnissen der Seeschiffahrt entsprechen. Doch könnte man sie für die Zwecke der Rechtssprechung über den Dienstvertrag den Gewerbegerichten ähnlich ausgestalten.

Einen Vorteil für die Techniker würde ich darin nicht erblicken, wenn für ihre Beschäftigung an Land während der Dauer eines Heuervertrages ein anderes Recht gelten sollte wie für ihre Beschäftigung auf der Seefahrt. Der Vertrag muß nach einem Recht beurteilt werden und dabei muß die überwiegende Beschäftigung eines angeheuerten Schiffahrtbeflissenen, die Seefahrt entscheiden und folglich kann nur die Seemannsordnung gelten.

Zweckmäßig wäre es aber, wenn dies gesetzlich klargestellt würde. In der Seemannsordnung könnte aber die Verpflichtung zu unbedingtem Gehorsam für die Beschäftigung an Land aufgehoben werden.

Die Verhältnisse der Landwirtschaft sind noch zu wenig geklärt. Hier dürften statistische Erhebungen in erster Linie zu empfehlen sein. In vielen Beziehungen können die Techniker in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben aber unbedenklich den übrigen Technikern gleichgestellt werden. Das gilt besonders hinsichtlich der Kündigungs- und Gehaltszahlungsperioden. Auch die Koalitionsfreiheit muß man ihnen geben.

Reformprogramm.

A. Vorbereitung der Gesetzgebung.

1. Ausdehnung der Arbeiterstatistik auf alle Arten technischer Angestellter, auch der der Landesgesetzgebung unterstehenden.

2. Ausdehnung der Berichte der Fabrikinspektoren auf alle Arten technischer Angestellter.

B. Ziele der Gesetzgebung.

1. Die Gewerbeordnung erhält Bestimmungen:

a) hinsichtlich der Konkurrenzklausel analog der Bestimmungen des Handelsgesetzbuches,

b) hinsichtlich der Verhinderung durch Krankheit und militärische Übungen. Das Gehalt ist weiter zu zahlen. Das Krankengeld darf nicht abgerechnet werden. Abweichende Abreden sind unbeschadet der Gültigkeit des übrigen Vertrages nichtig.

c) Obligatorische Gehaltszahlung, spätestens am Monatsschluß.

d) Das Dienstzeugnis kann bereits bei der Kündigung, und bei der Entlassung kann ein zweites Zeugnis verlangt werden.

e) Ausdehnung der Fabrikinspektion auf Techniker, auch im Bergbau (Technikerinspektion).

f) Privatbeamtenausschüsse in großen Fabriken und bergbaulichen Betrieben.

g) Vertretung der Privatbeamten in den zu schaffenden Arbeitskammern.

h) Ausbau des Koalitionsrechtes.

2. Gesetz über Tarifverträge.

3. Verbot der aktiven und passiven Bestechung von Privatbeamten bei Strafe.

4. Alle technischen Angestellten mit Ausnahme der Seeschiffahrts beflissenen werden der Gewerbeordnung unterstellt,[1]) mit folgender Maßgabe:

a) hinsichtlich der im Bergbau beschäftigten Techniker. Für diese werden reichsgesetzlich festgelegt:

I. die durch §§ 73ff. des preußischen allgemeinen Berggesetzes hinsichtlich der Qualifikation des leitenden Aufsichtspersonals bestehenden Bestimmungen,

II. als besondere Vertragslösungs(Kündigungs)gründe, die in §§ 82, 83, 83a ebenda angeführten Bestimmungen,

III. Strafen gegen Bergwerkseigentümer oder deren Stellvertreter, welche an die Aufsichts- und leitenden Beamten gegen Gesetz oder Verordnung verstoßende Anordnungen erlassen,

b) hinsichtlich der in der Binnenschiffahrt, der Flößerei und dem Fährbetriebe angestellten Techniker:

Die Bestimmungen des Binnenschiffahrts- und Flößereigesetzes bleiben bestehen. Für die Befähigung zur Leitung des Fährbetriebes kann der Bundesrat Bestimmungen erlassen,

---

[1]) Darin liegt die Ausdehnung des Koalitionsrechtes und der Zuständigkeit der Gewerbegerichte.

c) hinsichtlich der in Nebenbetrieben der Landwirtschaft angestellten Techniker. Sie unterstehen nicht den Gewerbegerichten und Arbeitskammern.

5. Für die seeschiffahrtsbeflissenen Techniker sind Bestimmungen der Seemannsordnung zu treffen, durch welche bestimmt wird:

a) daß der Heuervertrag auch für vorübergehende Beschäftigung an Land gilt unbeschadet erfolgter Abmusterung. Für freie Wohnung und Beköstigung ist ihm in diesem Falle eine entsprechende Vergütung zu zahlen.
b) bei einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Heuerverhältnisse ist die Kündigung nur bei Beendigung einer Reise oder zum Quartalsschluß mit sechswöchiger Frist zulässig. Abweichende Abreden sind unbeschadet der sonstigen Gültigkeit des Heuervertrages nichtig,
c) der Anspruch auf Fortzahlung der Heuer bleibt während der Dauer einer unverschuldeten Krankheit bestehen. Abweichende Abreden sind unbeschadet der Gültigkeit des übrigen Heuervertrages nichtig,
d) Kapitäne gewisser größerer Schiffe bedürfen eines Nachweises höherer Bildung,
e) auf gewissen größeren Schiffen ist ein Schiffsrat obligatorisch.

6. Es sind amtliche Arbeitsnachweise für alle Arten Techniker auf paritätischer Basis einzurichten.

7. Die Konsuln des deutschen Reiches sind anzuweisen, die Dienstzeugnisse deutscher Techniker zu beglaubigen.

8. Für die Gewerbegerichte wird Proportionalwahl eingeführt. Die Techniker mit einem Gehalt bis 5000 Mk. und zwar auch die der Eisenbahnen — jedoch nicht die der Seemannsordnung — sind den Gewerbegerichten die Techniker im Bergbau bei gleichen Gehaltsbedingungen den Berggewerbegerichten zu unterstellen.

Bei den Seemannsämtern sind verschiedene Kammern für Streitigkeiten aus dem Heuervertrage auf paritätischer Grundlage einzurichten.

9. Den im Privatdienst angestellten Technikern der Reichseisenbahnen sind mindestens die Vergünstigungen zu gewähren, welche den der Gewerbeordnung unterstellten Technikern zustehen. Weitergehende Vergünstigungen bleiben bestehen.

1. Über die technischen Angestellten in den Nebenbetrieben der Landwirtschaft sind statistische Erhebungen zu veranstalten.

Die Rechtsverhältnisse der Güterbeamten.

Von A. Trampe, Güterdirektor in Berlin.

Ein besonderes Gesetz, das die Rechtsverhältnisse der Güterbeamten an und für sich regelt, existiert weder im Deutschen Reiche noch in den einzelnen Bundesstaaten. Die Güterbeamten werden seit dem 1. Januar 1900 hauptsächlich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch auf Grund derjenigen gesetzlichen Bestimmungen behandelt, welche für die Privatbeamten im allgemeinen gelten. Teilweise kommen auch noch die landesgesetzlichen Bestimmungen der Gesindeordnung in Betracht, soweit es sich um die mittleren und niederen Güterbeamten handelt. Außerdem greifen in das Leben und Wirken der Güterbeamten noch ein die Gesetze über Invaliden-, Kranken- und Unfallversicherung.

Die Güterbeamten im Deutschen Reich führen keine einheitlichen Titel. Je nach der Eigenart ihrer Stellung, nach dem Brauch ihrer Gegend oder nach dem Willen ihrer Prinzipale ist ihre Bezeichnung eine verschiedene. Gleichwohl lassen sich alle Güterbeamten in drei Kategorien zusammenfassen:

1. als höhere Beamte die selbständigen Verwalter (Güterdirektor, Administrator, Oberinspektor, Rentmeister, Inspektor, Oberförster),

2. als mittlere Beamte die Rechnungs-, Betriebs- und Aufsichtsbeamten (Rendant, Rechnungsführer, Amtssekretär, Feldverwalter, Hofverwalter, 2. Inspektor, Wirtschafter, Verwalter, Assistent, Förster, Jäger, Brennereiverwalter, Molkereiverwalter, ev. auch Gärtner),

3. als niedere Beamte die Aufseher (Vögte, Schaffer, Meier, Gutsstatthalter, Kämmerer, Jagdhüter, Waldhüter, Wirte usw.).

1. Die selbständigen Verwalter.

Verwalter heißt derjenige, welcher im Auftrage und für Rechnung des Gutsbesitzers die Guts- oder Waldwirtschaft führt. Seine Anstellung erfolgt durch schriftlichen Vertrag, welcher stempelpflichtig ist. Der mündliche Vertrag ist zwar ebenfalls gültig, aber niemals zu empfehlen, da er Streitigkeiten Türen und Tore öffnet. Durch den schriftlichen oder mündlichen Vertrag werden die Rechte und Pflichten des Gutsbesitzers und Verwalters festgelegt. Für die Stellung des Verwalters macht es keinen Unterschied, ob er gegen festes Gehalt, gegen Tantieme oder Gehalt und Tantieme wirtschaftet. Soweit seine Rechte und Pflichten durch den Vertrag nicht bestimmt sind, regeln sich dieselben nach der Art und dem Umfange des Gutes oder Waldes nach den Bestimmungen über den Dienstvertrag im Bürgerlichen Gesetzbuch §§ 611—630 und über den Auftrag §§ 662—676. Der Gutsverwalter, dem die selbständige Bewirtschaftung übertragen ist, kann im allgemeinen alle diejenigen Handlungen vornehmen, zu denen der Besitzer selbst berechtigt ist. Er hat das Gut nach eigenem Ermessen zu verwalten, Käufe und Verkäufe von Vieh, allen Produkten, Wirtschaftsbedürfnissen usw. vorzunehmen, die übrigen Beamten und alle Leute anzustellen und zu entlassen und solche Maßregeln zu treffen, die geeignet sind, das Gut in all seinen Bestandteilen zu erhalten und die Wirtschaft zu fördern. Er kann auch die während seiner Wirksamkeit entstehenden Prozesse als Bevollmächtigter des Gutsbesitzers führen. Dagegen hat er keinerlei Verfügung über die Substanz des Gutes selbst. Er darf ohne Genehmigung des Besitzers kein Land und keine Waldflächen verkaufen oder verpachten, keine baulichen Veränderungen vornehmen oder Neubauten aufführen, auch das bisherige oder mit ihm vereinbarte Wirtschaftssystem nicht abändern.

Durch die Rechtshandlungen, die der Gutsverwalter in dem

Rahmen seiner Vollmacht vornimmt, wird der Gutsbesitzer selbst verpflichtet. Letzterer kann sich nicht weigern, die von seinem bevollmächtigten Verwalter abgeschlossenen Geschäfte anzuerkennen und zu regulieren. Die Rechnungslegung des Verwalters und die Ablieferung der Einnahmen erfolgt nach den vertraglichen Bestimmungen. Für die pünktliche Erfüllung der übernommenen Pflichten stellt der Gutsverwalter gewöhnlich eine Kaution, mit welcher er auch für solche Schäden haftet, die er absichtlich zum Zwecke der Schädigung des Besitzers oder durch grobe Nachlässigkeit herbeigeführt hat. Der selbständige Guts- oder Forstverwalter ist in den meisten Fällen verheiratet, seiner Frau ist gewöhnlich die Leitung der Hauswirtschaft übertragen.

Die Kündigungsfrist für verheiratete Gutsverwalter sollte stets eine halbjährige sein, damit er genügend Zeit hat sich nach anderen passenden Stellungen umzusehen, die immer knapper werden.

2. und 3. Die mittleren und niederen Beamten.

Auf größeren Gütern bedarf der Besitzer oder der Gutsverwalter verschiedener Hilfskräfte fürs Feld, für den Wald, für die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe und für das Rechnungswesen. Auch diesen Beamten kann durch den Gutsbesitzer oder Gutsverwalter eine gewisse Selbständigkeit in ihrem Wirkungskreise gewährleistet werden, so dem Brennereiverwalter in der Brennerei und den mit derselben zusammenhängenden Geschäften. Der Vorwerksinspektor kann der Gutsverwalter im kleinen sein, den Förstern können selbständige Anordnungen über den Umtrieb, über Annahme und Entlassung der Waldarbeiter usw. vertraglich gestattet werden. Es ist zweckmäßig, daß auch mit diesen Beamten schriftliche Verträge abgeschlossen werden, obwohl auch mündliche Verträge gültig sind. Sind genügende vertragliche Bestimmungen nicht vorgesehen, so kommt bei Streitigkeiten der Ortsgebrauch, die bisherige Art der Stellung, die Bestimmungen über den Dienstvertrag und zum Teil die Gesindeordnung in Betracht. Die

Unterbeamten sind entweder dem Gutsbesitzer unterstellt, der seine Wirtschaft selbst leitet oder dem vom Gutsbesitzer eingesetzten Gutsverwalter. In vielen Fällen wird als Bevollmächtigter des Besitzers auch ein Forstmann, Rentmeister, Rendant oder Jurist bestellt, dem dann alle übrigen Beamten unterstellt sind.

Die niederen und mittleren Güterbeamten in Preußen sind zum Teil noch der Gesindeordnung unterworfen. Deshalb wollen wir uns mit dieser zuerst befassen, es wird dann klar werden, weshalb die Güterbeamten im Deutschen Reich in sozialer Beziehung eine so wenig geachtete Stellung einnehmen.

Das Gesinderecht ist im preußischen Staate kein einheitliches, es gibt für die verschiedenen Landesteile 16 verschiedene Gesindeordnungen. Darunter hat das größte Ausdehnungsgebiet die preußische Gesindeordnung vom 8. November 1810, welche heute noch in Geltung ist, da das neue Bürgerliche Gesetzbuch vom Jahre 1900 die landesgesetzlichen Vorschriften über das Gesinderecht ausdrücklich aufrecht erhält und auf dasselbe nur einige Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches für anwendbar erklärt. Da das Reichsrecht dem Landrecht vorgeht, treten die durch das Gesinderecht getroffenen Vorschriften insoweit außer Kraft, als sie mit den reichsgesetzlichen Vorschriften kollidieren. Aufrecht erhalten wird demnach alles, was mit den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches vereinbar wird. Durch dieses Ineinandergreifen der verschiedenen Gesetze von 1810 und 1900 ist ein Zustand geschaffen, welcher die Entscheidung dem persönlichen Dafürhalten der Richter anheimgibt. Diesen Zustand haben die Gesetzgeber des Bürgerlichen Gesetzbuches selbst für unhaltbar erklärt und die Schaffung eines allgemein gültigen Gesinderechts empfohlen. Die Ausführung ist aber bis jetzt nicht in Angriff genommen worden.

Nach der Gesindeordnung vom Jahre 1810 gehören alle Güterbeamte (Inspektoren, Verwalter), die keine selbständige Stellung bekleiden, zu den „Hausoffizianten".

Nach Titel II, Teil I, §§ 177—186 des allgemeinen Landrechts haben die Hausoffizianten die gleichen Rechte und Pflichten

wie das Gesinde. Um nun zu zeigen, was sich die Güterbeamten „gleich dem übrigen Gesinde“ gefallen lassen mußten, führen wir hier nur drei Paragraphen der Gesindeordnung an:

§ 77. „Reizt das Gesinde die Herrschaft durch ungebührliches Betragen zum Zorn und wird in selbigem von ihr mit Scheltworten oder geringen Tätlichkeiten behandelt, so kann es keine gerichtliche Genugtuung fordern.“

§ 78. „Auf solche Ausdrücke und Handlungen, die zwischen anderen Personen als Zeichen der Geringschätzung anerkannt sind, begründen gegen die Herrschaft noch nicht die Vermutung, daß sie die Ehre des Gesindes dadurch habe kränken wollen.“

§ 79. „Außer dem Falle, wo das Leben oder die Gesundheit des Dienstboten durch Mißhandlungen der Herrschaft in gegenwärtige und unvermeidliche Gefahr gerät, darf er sich der Herrschaft nicht tätlich widersetzen.“

Man vergleiche nun diese Bestimmungen mit der Tatsache, daß sich unter den jüngeren Güterbeamten, die doch erst im Laufe der Jahre eine selbständige Stellung erlangen können, viele befinden, welche als Einjährigfreiwillige gedient, die Qualifikation zum Reserveoffizier erlangt oder eine Hochschule besucht haben! In welche Lage mußten solche Leute kommen, die doch in der Anschauung erzogen waren, daß sie sich für jede Beleidigung auf der Stelle Genugtuung zu verschaffen haben! Das Gesetz gebot ihnen, Schimpfworte und Tätlichkeiten „gleich dem gemeinen Gesinde“ ruhig einzustecken! Das Gesetz zeitigte also hier den lächerlichen Widerspruch, daß ein Güterbeamter, der sich nicht in selbständiger Stellung befand, aber Reserveoffizier war, gleichzeitig zur „niedrigsten“ und „höchsten“ Stufe der menschlichen Gesellschaft gehörte.

Nun heißt es im Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch nach Artikel 95, Note 21:

„Für die sogenannten Hausoffizianten des preußischen allgemeinen Landrechts (Gesindeordnung) kommt in Zukunft in allen Beziehungen das Reichsrecht zur Anwendung, soweit nach preußi-

8*

schem Recht jene Personen (also die Hausoffizianten) nicht als eigentliches Gesinde aufzufassen sind.

Dazu schreibt die „Deutsche Güterbeamtenzeitung" Eberswalde:

„Demnach kann also ein zweiter Inspektor, ein Hofverwalter, der nicht in die Hausgemeinschaft des Besitzers aufgenommen, sondern bei dem ersten Beamten oder anderswo untergebracht ist, heute noch nach preußischem Landrecht zum gemeinen Gesinde gerechnet werden. Da aber diese und ähnliche Posten auch von solchen Wirtschaftsbeamten zeitweise bekleidet werden, die vielleicht aus besseren Bauern- oder Gutsbesitzerfamilien hervorgegangen sind, die Berechtigung zum einj.-freiw. Militärdienst besitzen, resp. die Qualifikation zum Reserveoffizier erlangt haben, so sind jene Bestimmungen als unhaltbar zu bezeichnen.

Es bleibt hier zuviel der Entscheidung des Richters überlassen. Deshalb muß hier ein klares Gesetz geschaffen und die Güterbeamten müssen von der höchst veralteten Gesindeordnung vollständig gelöst werden. Jetzt liegt die Sache so, daß das Bürgerliche Gesetzbuch die Wirtschaftsbeamten als Privatbeamte mit der Unterscheidung der niederen und höheren Dienste auffaßt, während man nach preußischem Landrecht gewisse Güterbeamte als Hausoffizianten oder in gewissen Fällen als gemeines Gesinde heute noch betrachten kann, wie es dem Richter beliebt."

Diese Ansicht deckt sich mit der des Herrn Justizrat Roth, Breslau, welcher von dem Verband der Landwirtschaftsbeamten Schlesiens hierüber befragt, folgende Ansicht äußert:

„Bezüglich der Hausoffizianten und der selbständigen Verwalter sind jetzt die Bestimmungen der §§ 611—630 des BGB. maßgebend, während auf Wirtschaftsbeamte der mittleren Kategorie noch die alte Gesindeordnung in Kraft geblieben ist."

„Die Güterbeamten sollten nicht eher ruhen, bis diese Bestimmungen klipp und klar geregelt werden, denn dieses Gesetz stellt einen Teil der Güterbeamten mit den Knechten auf eine Stufe."

Artikel 95 des Einführungsgesetzes zum bürgerlichen Gesetzbuch erklärt ferner, daß eine Anzahl von Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches auf das Gesinderecht anwendbar ist. Es sind dies die §§ 104—115 nebst § 131 betreffend die Geschäftsfähigkeit der vertragsschließenden Personen, § 278 betreffend Verschulden des gesetzlichen Vertreters usw., §§ 617—619, welche für die Beamten von Wichtigkeit sind. Letztere bestimmen, daß der Dienstgeber verpflichtet ist, die Kosten der Verpflegung und ärztlichen Behandlung des in einem dauernden Dienstverhältnisse Angestellten bis zur Dauer von sechs Wochen zu tragen, jedoch nicht die Krankheiten, die über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus dauern. Die für diese Zeit festgesetzte Vergütung kann auf die entstandenen Unkosten verrechnet werden (!).

Hierzu bemerken wir: Der Dienstverpflichtete verliert aber jeden Anspruch auf Zahlung des Gehaltes während der Krankheitszeit, wenn diese länger dauert, also dann, wenn er am bedürftigsten ist.

Dazu gehören weiter die §§ 620—630, welche den „Dienstvertrag“ betreffen. Die Gesindeordnung gab dem Dienstherrn zahlreiche Handhaben, seinen Angestellten auf der Stelle zu entlassen, wodurch viele Güterbeamte in ihrem Fortkommen gehindert wurden und oft ihre ganze Existenz vernichtet sahen. Die §§ 620 bis 630 schaffen hierin Wandel und setzen genau die Kündigungsfristen fest.

Für die Güterbeamten ist namentlich der § 622 von Wichtigkeit, welcher lautet:

„Das Dienstverhältnis der mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art Angestellten, deren Erwerbstätigkeit durch das Dienstverhältnis vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen wird, insbesondere der Lehrer, Erzieher, Privatbeamten, Gesellschafterinnen kann nur für den Schluß eines Kalendervierteljahrs und nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen gekündigt werden, auch wenn die Ver-

gütung nach kürzeren Zeitabschnitten als Vierteljahren bemessen ist."

Die Privatbeamten-Zeitung in Magdeburg schreibt dazu:

„§ 622 räumt also nur den für höhere Dienstleistungen engagierten Privatbeamten die oben gekennzeichnete 6 wöchige Kündigungsfrist ein, während die übrigen Privatbeamten, deren Vertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch zu beurteilen ist, sich mit den weniger günstigen Kündigungsbedingungen des § 621 begnügen müssen. Die Handlungsgehilfen dagegen, seien es Prokuristen in verantwortungsreichen Stellungen und mit hohen Gehältern oder schlecht bezahlte kaufmännische Angestellte, die mit schematischen Arbeiten beschäftigt werden, sind in rechtlicher Beziehung vollständig gleich gestellt. Deswegen muß auch im Bürgerlichen Gesetzbuch dieser Unterschied in der rechtlichen Behandlung zwischen dem höheren und niederen Privatbeamten fallen."

Der § 622 ist nachgiebiges Recht. Es können ungleiche Kündigungsfristen vereinbart und es kann abgemacht werden, daß die Kündigung für jeden Tag ausgesprochen werden kann, ja sogar der vertragliche Ausschluß überhaupt jeder Kündigung ist zulässig.

Der § 614 regelt die Gehaltszahlung. Ist die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, so ist sie nach dem Ablaufe der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten. Wenn demnach jemand mit jährlichem Gehalt angestellt ist, so ist der Dienstgeber berechtigt, das Gehalt erst am Schluß des Jahres zu zahlen.

§ 624 bestimmt dann noch:

„Ist das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Verpflichteten nach dem Ablaufe von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate."

Ferner sind auf die Gesindeordnung anwendbar: § 831 betreffend Ersatzpflicht, § 840 betreffend Ersatzpflicht des Aufsichtspflichtigen, § 1358 Kündigungsrecht des Mannes bei dienstlichen

Verpflichtungen, die seine Frau eingegangen ist und unter denen die ehelichen Interessen beeinträchtigt werden.

Als ein erfreuliches Entgegenkommen des Gesetzgebers den Privatbeamten gegenüber wird der § 618 des BGB. von den Güterbeamten angesehen, gegen den bisher von seiten der Prinzipale vielfach gesündigt wurde und in dem es heißt: „Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung, sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind."

Erläuterungsnote 8 zu diesem Gesetz sagt:

„Verletzt der Dienstberechtigte seine Pflichten in Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Dienstverpflichteten, so kann dieser das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen (§ 626) und unter den im § 628 bestimmten Voraussetzungen Vergütung oder Schadenersatz fordern. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann Entschädigung in Geld nur in den durch das Gesetz bestimmten Fällen gefordert werden (§ 253).

Aus den Dienstvertragsbestimmungen des BGB. sind noch folgende Bestimmungen für die Güterbeamten von Wichtigkeit:

1. Pflichten des Dienstberechtigten und des Dienstverpflichteten.

Ist ein Dienstvertrag zwischen einem Gutsbesitzer und einem Beamten abgeschlossen, so ist derjenige, der die Dienste zugesagt hat, verpflichtet, sie zu leisten, der andere dagegen verpflichtet, die dafür vereinbarte Vergütung zu gewähren.

Ob der Beamte schadenersatzpflichtig ist, wenn ihm die zur Ausübung seiner Stellung nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen, darüber enthält das Gesetz keine Vorschrift, im allgemeinen wird angenommen, daß der Übernehmer von Diensten mit der

Annahme einer Stellung die Garantie dafür übernimmt, daß er zur Leistung der Dienste fähig sei.

2. Ansprüche des Gutsbeamten bei Nichterfüllung des Vertrages.

Hat ein Prinzipal einen Beamten engagiert, besinnt sich dann aber anders und will die Dienste des Engagierten nicht annehmen, so kann dieser die mit ihm vereinbarte Vergütung fordern, wenn er auch die Dienste nicht leistet. Der zum Dienst Verpflichtete muß sich jedoch unter Umständen an der ihm an und für sich zustehenden Gehaltsforderung einen Betrag kürzen lassen, wenn er z. B. durch die Nichtleistung des Dienstes eine Ausgabe erspart oder wenn er anderweitig Dienste oder Arbeiten gegen Entgelt verrichtet hat. Das Verdiente muß er sich von seiner Forderung absetzen lassen.

Unterläßt er es aus Böswilligkeit oder in der Absicht, den zur Gehaltszahlung Verpflichteten zu schädigen, andere Beschäftigung zu suchen, so muß er sich das abziehen lassen, was er hätte verdienen können.

3. Behinderung im Dienst.

Kann der Beamte aus einem in seiner Person liegenden Grunde, wenn auch ohne sein Verschulden, die übernommene Stellung nicht versehen, so hat er für die Zeit der Behinderung in der Regel kein Gehalt zu beanspruchen. Das Gesetz bestimmt jedoch, daß er seines Anspruchs auf die Vergütung auch für die Zeit, während welcher er die Dienste nicht leisten konnte, nicht verlustig geht, wenn diese Zeit verhältnismäßig nicht erheblich ist. Wird z. B. ein Wirtschaftsbeamter, der erst $^1/_4$ Jahr sich in seiner Stellung befindet, zu einer 14tägigen Übung eingezogen, so kann dieser Zeitraum vom Richter als ein verhältnismäßig erheblicher angesehen werden.

Wird dagegen ein Wirtschaftsbeamter, der sich schon 4 Jahre in seiner Stellung befindet, zu einer vier- oder sechswöchentlichen Übung eingezogen, so kann der Richter diese Unterbrechung als verhältnismäßig nicht erheblich betrachten.

4. Urlaub zum Aufsuchen einer neuen Stellung.

Nach der Kündigung (mag dieselbe durch den Prinzipal oder durch den Beamten erfolgt sein) eines dauernden Dienstverhältnisses muß der Prinzipal seinem Angestellten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stellung gewähren und ihm ein Dienstzeugnis ausstellen, dessen der Beamte zwecks Erwerbung einer neuen Stellung bedarf.

5. Verkauf des Gutes.

Bei dem Verkauf oder der Verpachtung eines Gutes wird gewöhnlich im Kauf- oder Pachtvertrage die Bestimmung vorgesehen, daß der Käufer oder Pächter die Verpflichtungen aus den schwebenden Verträgen mit den Angestellten des Guts übernimmt. Geschieht das, so ändert sich bis zum Ablauf des nächsten Kündigungs- resp. des gesetzlichen Abgangstermins in der Stellung der Gutsbeamten nichts. Er braucht aber nicht bei dem Käufer oder Pächter im Dienst zu bleiben und kann sofort vom bisherigen Vertrage zurücktreten, hat aber in diesem Falle außer dem bisherigen Verdienten keinerlei Anspruch auf Entschädigung. Erklärt der neue Besitzer oder Pächter, daß er den einen oder anderen Beamten nicht behalten will, so hat er ihm bis zum Tage des gesetzlichen Abgangstermins das Gehalt und Kostgeld zu ersetzen, falls der Beamte bis dahin keine andere Stellung findet. Weigert er sich dessen, so bleibt dem entlassenen Beamten der frühere Besitzer, der mit ihm das Engagement abgeschlossen hat, haftbar.

6. Dienstzeugnis.

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses resp. nach erfolgter Kündigung kann der Güterbeamte von seinem Prinzipal ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer verlangen.

Nur auf Verlangen des Beamten ist das Zeugnis auch auf seine Leistungen und seine Führung im Dienste auszudehnen. Fordert der Beamte das nicht, so kann sich der Chef auf ein

Zeugnis über die Art des Dienstverhältnisses und dessen Dauer beschränken.

Nach einer kürzlich erfolgten Gerichtsentscheidung muß ein schriftliches Zeugnis schon erteilt werden, sobald die Kündigung erfolgt ist, damit den Angestellten Gelegenheit gegeben wird, sich nach einer anderen Stellung rechtzeitig umzutun.

Dazu kommt noch 7. Konkurs des Dienstherrn.

Die Konkursordnung hat besondere Bestimmungen für den Fall, daß der Dienstherr in Konkurs gerät; insbesondere schreibt sie vor, daß ein im Wirtschaftsbetriebe angetretenes Verhältnis sowohl vom Konkursverwalter, als auch vom Gutsbeamten gekündigt werden kann und daß die Kündigungsfrist, falls nicht eine kürzere Frist bedungen war, eine gesetzliche ist. Kündigt der Konkursverwalter früher, so ist der Beamte berechtigt, Ersatz des ihm durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens zu verlangen.

Wir kommen nun zu den Rechtsverhältnissen, welche die soziale Fürsorge-Gesetzgebung des Deutschen Reichs schließlich auch auf die Güterbeamten ausgedehnt hat. Da ist zunächst das Invaliden-Versicherungsgesetz vom 13. Juni 1899 nach welchem der Höchstbetrag einer Rente im günstigsten Falle etwa 300 Mk. betragen würde. Das ist einem so arbeitsreichen Leben gegenüber, wie es der Güterbeamte zu führen hat, eine ganz unzulängliche Altersversorgung, und wir wollen wünschen, daß es der von den Privatbeamten im Deutschen Reich eingeleiteten Bewegung zur gesetzlichen Regelung ihrer angemessenen Altersversorgung, resp. Pensionierung glücken möge, auch für die Güterbeamten ein befriedigendes Resultat zu erzielen.

Die Krankenversicherung wird geregelt durch das Reichsgesetz vom 15. Juni 1883, das inzwischen durch die Novelle vom 10. April 1892 abgeändert und ergänzt wurde. Zwar gehören die land- und forstwirtschaftlichen Betriebsbeamten nicht ohne weiteres unter dieses Gesetz, weil es wegen ihrer eigenartigen Verhältnisse bedenklich erschien, sie zwangspflichtig zu versichern,

aber durch den § 2 des Gesetzes können auch sie der Segnungen des Gesetzes teilhaftig werden:

§ 2 lautet:

„Durch statutarische Bestimmungen einer Gemeinde für ihren Bezirk oder eines weiteren Kommunalverbandes für seinen Bezirk oder Teile desselben kann die Anwendung der Vorschriften des § 1 erstreckt werden auf die in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigten Arbeiter und Betriebsbeamten."

Unter Betriebsbeamten versteht man die mit der Aufsicht oder Leitung des Betriebes oder der Arbeiter betrauten Personen, die sich auch in der Regel durch technische und wissenschaftliche Schulung, festes Gehalt usw. von den gewöhnlichen Arbeitern abheben.

Auch das Unfallversicherungsgesetz berührt die Rechtsverhältnisse der in land- und forstwirtschaftlichen und deren gewerblichen Nebenbetrieben angestellten Beamten.

Dasselbe datiert vom 5. Mai 1886 und bestimmt, daß alle Arbeiter und Angestellten, deren Lohn oder Gehalt nicht mehr als 2000 Mk. jährlich beträgt, zu versichern sind. Die Versicherung kann jedoch auch auf solche Privatbeamte ausgedehnt werden, welche mehr als 2000 Mk. jährlich verdienen. Wer im Sinne dieses Gesetzes als Betriebsbeamter anzusprechen ist, wird durch statutarische Bestimmungen der Berufsgenossenschaft für ihren Bezirk festgestellt. Der Begriff „land- und forstwirtschaftlicher Betrieb" umfaßt auch die Aufzucht landwirtschaftlicher Nutztiere, den Wein-, Obst- und Gemüsebau.

Wird der Versicherte verletzt, so erhält er von der 14. Woche seit Eintritt des Unfalls an die Kosten des Heilverfahrens ersetzt und eine Rente für die Dauer seiner Erwerbsunfähigkeit. Ist er ganz erwerbsunfähig, so erhält er zwei Drittel seines Verdienstes, ist er nur teilweise erwerbsunfähig, so richtet sich die Rente nach dem Maße der verbliebenen Erwerbsfähigkeit. Für die ersten 13 Wochen erhält der Verletzte Krankengeld.

Im Todesfalle durch Unfall werden die Beerdigungskosten ersetzt, die Witwe erhält 20 %, jedes Kind 15 % des Jahresverdienstes als Rente, diese darf für Witwe und Kinder zusammen 60 % des Jahresverdienstes nicht übersteigen. Die Rente wird aber nur gewährt, wenn sich der Unfall im landwirtschaftlichen Betrieb ereignet hat.

So nützlich nun auch das Kranken- und Unfallversicherungsgesetz für die Güterbeamten ist, so unzulänglich ist für sie das Invalidengesetz.

Ein großer Mangel, der das Ansehen des Standes schädigt, besteht in der Willkür der Anwendung der Titulaturen bzw. Charakterbezeichnungen der Güterbeamten.

So werden z. B. diejenigen Landwirtschaftsbeamten, die man in Preußen Assistenten oder Inspektoren nennt, in Württemberg einfach als Aufseher bezeichnet. Bewirbt sich nun ein Württemberger um eine Stellung als Inspektor in Preußen und man liest in seinem Zeugnisse, daß er bisher vermeintlich nur als Aufseher tätig war, so wird seine Bewerbung schwerlich Erfolg haben.

In Mecklenburg und Vorpommern nennt man die selbständigen Wirtschaftsleiter Inspektoren, seltener Administratoren, die unselbständigen erste und zweite Wirtschafter, während die Vögte die Bezeichnung Statthalter führen, in Schlesien, Brandenburg und Posen unterscheidet man: Direktoren, Administratoren, Inspektoren und Assistenten, in Ostpreußen Oberinspektoren, erste und zweite Inspektoren. Die Vögte nennt man hier Kämmerer, in Westpreußen Wirte oder Wirtschafter. In Sachsen, Thüringen, Bayern kennt man fast nur Oberverwalter, Verwalter und zweite Verwalter, zu welchen auch die Vorknechte zählen.

Die Rechnungsbeamten nennt man: Rechnungsführer, Gutsrendanten, Rentmeister, Wirtschaftsschreiber, schließlich gibt es noch Hofinspektoren, Hofverwalter.

Die Forstbeamten unterscheiden sich in Forstmeister, Oberförster, Forstverwalter, Gutsförster, Forstbeläufer, Gutsjäger, Jagdaufseher usw. Die Brennereitechniker nennen sich nach Belieben Brennmeister, Brennereiverwalter, -Leiter, -Inspektoren usw.

Sowohl der Gutsherrschaft als auch den Beamten steht es frei, irgendeinen Titel zu wählen. Mit dieser reichen Anzahl von Titulaturen müßte nach und nach aufgeräumt werden, um auch nach dieser Richtung hin das Ansehen des Standes nach außen zu wahren und der Sucht zu begegnen, unzählige Standesunterschiede geltend zu machen, wodurch die Einigkeitsbestrebungen innerhalb des Standes keineswegs gefördert werden. Das Mittel zur Regelung der Titelfrage ist, wie wir weiter unten ausführen werden, der Befähigungsnachweis.

Aus den sämtlichen Ausführungen wird klar ersichtlich, daß fast alle gesetzlichen Bestimmungen, die auf die Güterbeamten zur Anwendung kommen, unzulänglich sind.

In der Landwirtschaft sind die Existenzbedingungen der Angestellten ganz andere, wie in den Gewerben, in der Industrie und im Kaufmannsstande. Deshalb dürfen auch die Gesetzgeber nicht alle Privatbeamten über einen Kamm scheren. In der Landwirtschaft des Deutschen Reichs sind ungefähr 20 Mill. Menschen tätig, darunter einschließlich ihrer Familien etwa 300 000 Güterbeamte verschiedenen Grades, die fortwährend wechseln und zu anderen Berufsarten übergehen, weil ihnen der eigene, sonst so schöne Beruf keine Sicherheit und keine Aussicht auf ein einigermassen sorgenfreies Alter gewährt. Sollten es diese 300 000 Menschen nicht wert sein, daß man ihre Existenzbedingungen und ihre Rechtsverhältnisse nach den Erfordernissen ihres Berufs regelt und sichert?

Der Verband der Güterbeamten-Vereinigung Deutschlands, welcher die Interessen des gesamten Standes der landwirtschaftlichen Güterbeamten (Landwirtschafsbeamte, Privatforstbeamte, landwirtschaftliche Bureaubeamte, Brennereiverwalter usw.) vertritt, erstrebt folgendes:

1. Einführung der staatlichen Pensions- und Hinterbliebenenversicherung für alle Privatbeamte Deutschlands.

2. Gänzliche Loslösung, auch der nicht selbständigen Güterbeamten aus der Gesindeordnung und klare Bestimmungen darüber im Bürgerlichen Gesetzbuch.

3. Abänderung der in dieser Arbeit besprochenen §§ 614, 616, 617—619 und 622 des BGB.

4. Die gesetzliche Verpflichtung der Gutsherren zum Abschluß schriftlicher Anstellungsverträge mit verheirateten Beamten nach einem Muster, das die für beide Teile wichtigsten Punkte enthält.

5. Die Sicherung der von Beamten gestellten Kautionen durch Zuteilung dieser zu den vorberechtigten Forderungen und diesbezügliche Abänderungen der Konkursordnungen.

Die Güterbeamten erstreben ferner:

6. Einführung des fakultativen Befähigungsnachweises und in Verbindung damit den gesetzlichen Schutz des Titels.

7. Den paritätischen Stellennachweis zwecks Ausschaltung des unreellen Agententums.

8. Wahlfähigkeit der Güterbeamten in die Landwirtschaftskammern, wie sie das Gesetz über die Errichtung der Landwirtschaftskammern bereits vorsieht.

Die obigen Forderungen wurden im Jahre 1907 dem preußischen Landwirtschaftsminister unterbreitet.

Durch amtliche Erlasse des Ministeriums wurden sie dem Preußischen Landes-Ökonomie-Kollegium zur Begutachtung und Verhandlung überwiesen.

Am 5. Februar 1908 nahm daraufhin das Landesökonomie-Kollegium folgende Anträge an:

„Die Hebung und Förderung des Standes der landwirtschaftlichen Güterbeamten ist eine soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit.

Als Mittel hierzu sind zu empfehlen:

I.

Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Güterbeamten, welche billigen Anforderungen genügt.

Wenn auch die staatliche Alters- und Invaliditätsversicherung ihre Fürsorge unter gewissen Voraussetzungen auf die Güterbeamten ausdehnt, so geschieht dies doch nur in ganz unzuläng-

licher Weise. Es sind daher schon von anderer Seite Versicherungs-organisationen für die Güterbeamten ins Leben gerufen worden, so durch die Landwirtschaftskammer Pommern der Provinzial-verband land- und forstwirtschaftlicher Beamten der Provinz Pommern zu Stettin.

Diese Organisationen werden aber erst dann für die weitesten Kreise der landwirtschaftlichen Güterbeamten segensreich wirken können, wenn sie nach Einführung der obligatorischen Privat-beamtenversicherung durch das Reich als Ersatzinstitute anerkannt werden.

Es ist deshalb staatliche Privatbeamtenversicherung mit zu-gelassenen Ersatzinstituten zu erstreben. Aus rein wirtschaftlichen Gründen ist der Beitritt der Güterbeamten zu solchen zuge-lassenen Ersatzinstituten dringend empfehlenswert, und es ist im Interesse der landwirtschaftlichen Beamten des ganzen Reiches wünschenswert, daß von den einzelnen landwirtschaftlichen Be-hörden derartige Institute nach dem Vorbilde des pommerschen Provinzialverbandes ins Leben gerufen werden.

II.

a) Gänzliche Loslösung der nicht selbständigen Güterbeamten aus der Gesindeordnung und Abänderung der betreffenden Be-stimmungen im BGB.

b) Abänderung der §§ 614, 616, 617—619 und 622 des BGB.

c) Gesetzliche Verpflichtung der Gutsherren zum Abschluß schriftlicher Anstellungsverträge mit den Beamten nach einem Muster, das die für beide Teile wichtigsten Punkte enthält.

d) Sicherung der von den Beamten gestellten Kautionen, durch Zuteilung dieser zu den bevorrechtigten Forderungen und entsprechende Abänderung der Konkursordnung.

e) Verbesserung der beruflichen Ausbildung der Güterbeamten durch Einführung eines obligatorischen Befähigungsnachweises; der Ausbildungsgang ist in folgender Weise festzulegen:

Jeder, der den Beruf als Güterbeamter ausüben will, (untere landwirtschaftliche Beamte, Rechnungsführer, Privatförster, Molkereibeamte, Brennereibeamte usw.) hat nachzuweisen, daß er eine praktische zweijährige Lehrzeit durchgemacht und diese durch eine Prüfung abgeschlossen hat (Prüfungen vor einer Kommission, welcher Vertreter der Landwirtschaftskammer und landwirtschaftliche Beamte angehören). Als Lehrstellen sollen nur solche Wirtschaften in Betracht kommen, die von der zuständigen landwirtschaftlichen Behörde als solche anerkannt werden. Diejenigen Beamten, die später eine leitende Stelle einnehmen wollen, müssen sich einer zweiten Prüfung unterziehen, in der sie nicht nur über ihre praktischen Kenntnisse, sondern auch über ihre theoretischen Kenntnisse sich ausweisen sollen (Volkswirtschaft, Arbeiterwesen, Naturwissenschaft, Verwaltungsfragen). Theoretische Ausbildung auf Ackerbau und Winterschulen bzw. auf landwirtschaftlichen Hochschulen.

Der durch Ablegung einer Prüfung erworbene Titel muß gesetzlich geschützt sein.

III.

Einrichtung von Stellennachweisen im Interesse der Gutsherren und Beamten unter Aufsicht einer Landwirtschaftskammer oder landwirtschaftlichen Behörde.

Als zweiter Berichterstatter sprach Güterdirektor Püschel aus Hartlieb bei Breslau. Er erbat die Sympathie des Kollegiums für die Bestrebungen der Landwirtschaftsbeamten auf Zusammenschluß und hatte im übrigen nur einige Ergänzungen zu machen. Er beantragte:

Das Kollegium wolle für das Fortbestehen von den Ersatzinstituten der Privatbeamtenversicherung, soweit vorhanden, eintreten; dagegen die Neuschaffung von Ersatzinstituten nicht befürworten, sondern in Zukunft lediglich die Einbeziehung der Güterbeamten in die geplante staatliche Privatbeamtenversicherung ins Auge fassen. Weiter wolle das Kollegium behufs theoretischer

Ausbildung der Güterbeamten die Gründung von Speziallehranstalten im Anschluß an die Landwirtschaftskammern mit staatlicher Subvention, endlich wolle das Kollegium die Einrichtung des paritätischen Stellennachweises der Landwirtschaftskammern beantragen.

Es wird beschlossen, diese Anträge als Wünsche der Güterbeamten zu Protokoll zu nehmen. Eine längere Besprechung folgte. Als Ergebnis dieser Besprechung wird der Antrag Wangenheim mit einigen Veränderungen angenommen. II c soll lauten: Verpflichtung der Gutsherren zum Abschluß schriftlicher Anstellungsverträge mit den Beamten.

In II e wird nicht der obligatorische, sondern nur der fakultative Befähigungsnachweis gewünscht.

Absatz 2 und II e soll lauten: „Das Befähigungszeugnis ist von dem Nachweis abhängig zu machen, daß er eine praktische Lehrzeit ....“ usw.

Die übrigen Forderungen gelten nur als Empfehlung durch das Kollegium. Geh. Reg.-Rat Professor Dr. Delbrück (Berlin) beschäftigte sich bei diesem Gegenstande der Tagesordnung besonders mit der Fortbildung der Brennereigehilfen, wozu er folgende Vorschläge machte:

1. Es wird den Landwirtschaftskammern empfohlen, Fortbildungsschulen für Brennereigehilfen einzurichten nach dem Muster des an die Landwirtschaftliche Winterschule zu Schweidnitz angegliederten „Brennereilehrkursus“.

2. Es erscheint zweckmäßig, die Provinzialabteilungen des Verwertungsverbandes Deutscher Spiritus-Fabrikanten zu der Aufbringung der Kosten des Fortbildungsunterrichts heranzuziehen und sie vor ihrer Einrichtung zu hören.

3. Zur Sicherstellung der Gleichartigkeit der Lehrpläne, auch in ihrer Beziehung zu den Unterrichtskursen am Institut für Gärungsgewerbe, empfiehlt es sich, letztgenanntes Institut mit der regelmäßigen Revision der Fortbildungsschulen zu betrauen.

4. Es wird dem Institut für Gärungsgewerbe empfohlen, zu

seinen Lehrkursen für Brennereiverwalter möglichst nur Teilnehmer zuzulassen mit dem Nachweis

a) einer zweijährigen Lehrzeit,
b) einer zweijährigen Gehilfenzeit,
c) des Besuchs einer Fortbildungsschule. —

Dem stimmte man zu.

Da auch die Landwirtschaftskammern unsere Forderungen durchberaten und zum größten Teil als berechtigt anerkannt haben, dürfen wir hoffen, daß auch die gesetzlichen Maßnahmen zu ihrer Durchführung nicht mehr lange auf sich warten lassen werden.

Die Konkurrenzklausel im Dienstvertrage.

(Von Josef Reif, Verwaltungsmitglied des Verbandes
Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig.)

I. Begriff und gesetzliche Bestimmungen.

Die Vereinbarung zwischen dem Geschäftsherrn und seinem Angestellten, durch die der Angestellte in seiner gewerblichen Tätigkeit dadurch beschränkt wird, daß er sich verpflichtet, nach Beendigung seines Dienstverhältnisses eine gewisse Zeitlang ein Geschäft gleicher Art weder selbst zu errichten, noch als Teilhaber mit anderen zu betreiben, noch auch einem solchen als Angestellter oder Vertreter Dienste zu leisten, wird in dem darüber entbrannten Streite der Meinungen schlechthin als „Konkurrenzklausel" bezeichnet.

Die Gepflogenheit, solche Verpflichtungen zu fordern und zu übernehmen, läßt sich vereinzelt schon im Mittelalter nachweisen, sie hat aber erst in der Gegenwart mit der dieser eigenen gewaltigen Steigerung der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Interessen und der daraus entspringenden Gegensätze an Bedeutung so zugenommen, daß sie zu einem scharf hervortretenden Streitpunkte innerhalb der Kämpfe unserer Tage geworden ist.

Bis zum Jahre 1898 bestand für die Auferlegung solcher Verbote und Beschränkungen keinerlei gesetzliche Regelung, wohl aber pflegten die Gerichte Beschränkungen, die das Recht eines Menschen auf Arbeit und Erwerb zu sehr einengten, gelegentlich

9*

für ungültig zu erklären. Immerhin war darauf nur in außerordentlichen Fällen zu rechnen, zudem schwankte die Rechtsprechung so, daß die gesetzgebenden Gewalten des Reiches sich entschlossen, bei dem Neubau des Handelsgesetzbuches für die Konkurrenzklausel in kaufmännischen Dienstverträgen einige einschränkende Vorschriften aufzustellen. Es sind die folgenden:

§ 74. Eine Vereinbarung zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen, durch welche dieser für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Handlungsgehilfen nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungsgehilfen ausgeschlossen wird.

Die Beschränkung kann nicht auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstreckt werden.

Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Handlungsgehilfe zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist.

§ 75. Gibt der Prinzipal durch vertragswidriges Verhalten dem Handlungsgehilfen Grund, das Dienstverhältnis gemäß den Vorschriften der §§ 70, 71 aufzulösen, so kann er aus einer Vereinbarung der im § 74 bezeichneten Art Ansprüche nicht geltend machen, das gleiche gilt, wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis kündigt, es sei denn, daß für die Kündigung ein erheblicher Anlaß vorliegt, den er nicht verschuldet hat, oder daß während der Dauer der Beschränkung dem Handlungsgehilfen das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortgezahlt wird.

Hat der Handlungsgehilfe für den Fall, daß er die in der Vereinbarung übernommene Verpflichtung nicht erfüllt, eine Strafe versprochen, so kann der Prinzipal nur die verwirkte Strafe verlangen, der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen. Die

Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.

Vereinbarungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig.

Diese Bestimmungen sind am 1. Januar 1898 in Kraft getreten.

Eine Regelung der Frage für die technischen Angestellten (Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker) ist durch die Einschaltung des § 133f in die RGO. versucht worden. Die Bestimmung ist seit dem 1. Januar 1900 in Wirksamkeit und lautet:

§ 133f. Eine Vereinbarung zwischen dem Gewerbeunternehmer und einem der in § 133 a bezeichneten Angestellten, durch die der Angestellte nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Angestellten nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens ausgeschlossen wird.

Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Angestellte zur Zeit des Abschlusses minderjährig war.

Außerdem können folgende Bestimmungen des BGB. ergänzend zur Anwendung kommen:

§ 138. Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.

Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Notlage, des Leichtsinns oder der Unerfahrenheit eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren läßt, welche den Wert der Leistung dergestalt übersteigen, daß den Umständen nach die Vermögensvorteile in auffälligem Mißverhältnisse zu der Leistung stehen.

§ 226. Die Ausübung eines Rechts ist unzulässig, wenn sie nur den Zweck haben kann, einem anderen Schaden zuzufügen.

II. Die Unzulänglichkeit der gesetzlichen Bestimmungen.

Wer in die Einzelheiten der Beschwerden über den Druck der Konkurrenzklausel eingeweiht ist, wird beim Lesen des zweiten Absatzes von § 138 BGB. den Eindruck haben, als seien diese Sätze eigens für die Konkurrenzklausel gemacht, so sehr paßt fast alles geradezu buchstäblich auf diese Situation. Nur darin kann man eine Abweichung zugeben, daß nicht immer bewußte Ausbeutung auf der einen Seite im Spiele ist, auf der anderen aber haben wir die Notlage, den Leichtsinn und die Unerfahrenheit als die Gründe, welche die Angestellten veranlassen, Vermögensvorteile zu versprechen, welche den Wert der Leistung in auffälligem Mißverhältnis übersteigen.

Was ist es denn, das der Angestellte sich auferlegen läßt? Eine Beschränkung, ja ein Verbot seiner künftigen Tätigkeit, seines Fortkommens im Leben. Und dieser besonderen Verpflichtung steht nicht etwa eine besondere Leistung gegenüber, nein, nur die Gehaltszahlung, für die der Angestellte eben doch seine Arbeit leistet. Sehr oft ist es tatsächlich die Not, die den Angestellten zwingt, eine solche Fessel auf sich zu nehmen, er muß ja erwerben, um leben zu können. Aber Leichtsinn und Unerfahrenheit spielen natürlich hier auch ihre beklagenswerte Rolle: entweder der Gehilfe kennt die ganze Bedeutung der Klausel in seinem Vertrage nicht, oder er nimmt sie leicht, sie drückt ihn ja zunächst nicht, und was später wird, das macht ihm im Augenblick keine Sorgen. Oft wird ihm aber auch die Sache leicht gemacht, als ganz ungefährlich hingestellt, nur eine Formsache, es sei einmal so eingeführt im Geschäft und man könne „der anderen wegen" keine Ausnahme machen, sollte wirklich einmal das Verbot Bedeutung gewinnen, so werde man sich sicherlich verständigen, es sei das

gar nicht so ernstlich gemeint usw. Wer noch Bedenken hat, läßt sich auf diese Weise meistens beruhigen, der Wunsch, die Stellung zu bekommen, gibt den Ausschlag.

Besonders schwierig ist die Lage des Gehilfen, wenn ihm eine solche Klausel erst nach dem Antritt der Stellung zur Annahme vorgelegt wird. Gewiß kann er sie ablehnen, aber er weiß, daß ihm dann auch für den nächsten Termin die Kündigung sicher ist. Eine kaum angetretene Stellung schon wieder aufzugeben, dazu entschließt sich selbst der ledige Mann nicht gern, denn die Zeugnisse über kurze Stellungen machen immer einen schlechten Eindruck, das weiß er; und ist er verheiratet, hat er einen kostspieligen Umzug hinter sich, den zu ermöglichen er sich vielleicht gar in Schulden stürzen mußte, dann gibt es wohl ein qualvolles Ringen im Menschen, aber — er fügt sich der harten Notwendigkeit. Die Arbeitsfreude freilich hat den ersten und stärksten Stoß, ja einen unheilbaren Stoß erlitten.

Das merkwürdigste ist eigentlich: ein solcher Eingriff in das Recht eines anderen, in das tausendfach geschützte Recht zu erwerben, ist nach unseren Gesetzen zulässig! Zulässig nicht etwa im öffentlichen, allgemeinen Interesse, sondern im privaten Interesse einzelner und zwar Starker, oft der Stärksten, auf Kosten derer, die — nichts haben als ihre Arbeitskraft. Weil unser Recht, noch immer im Banne römischer Überlieferung, nicht den Menschen als höchstes einschätzt und schützt, auch nicht die Arbeit, sondern das dreimal heilige Eigentum!

Der Schutz, den das Handelsgesetzbuch den Handlungsgehilfen gewährt, geht in einigen Punkten weiter als der, dessen sich die technischen Angestellten durch die Gewerbeordnung erfreuen. Gleichwohl ist auch unter den Handlungsgehilfen nicht Beruhigung eingetreten, denn die Beschränkungen des Konkurrenzverbots haben sich als völlig unzureichend erwiesen und die Verhältnisse sind trotz der guten Absicht der Gesetzgeber immer unerträglicher geworden.

Die dem Angestellten auferlegte Erwerbsbeschränkung soll gemäß HGB. § 74 nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht

die Grenze der Unbilligkeit überschreiten. Eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungsgehilfen soll ausgeschlossen sein. Das klingt in der Theorie viel schöner als es in der Praxis nützt, die Parteien sind natürlich immer entgegengesetzter Meinung und es hängt schließlich alles von der Meinung des Richters ab. Dasselbe gilt in besonderem Maße bei der Anwendung der einschlägigen Bestimmungen des BGB. Wenn dieser Umstand die Sache des Angestellten auch nicht gerade verschlechtert, sondern im Gegenteil oft seine einzige Hoffnung ist, besonders nachdem die Kaufmannsgerichte die erste Entscheidung in Konkurrenzklausel-Streitigkeiten übernommen haben, so ist es doch immerhin ein Wagnis, es überhaupt auf einen Prozeß ankommen zu lassen. Ob das Gericht eine unbillige Erschwerung des Fortkommens (oder einen Verstoß gegen die guten Sitten) annehmen wird, in welchem Umfange es das Konkurrenzverbot als gültig anerkennen wird und ob der streitige Übertretungsfall als außerhalb dieser Geltungsgrenze liegend und somit als erlaubt angesehen werden wird, das ist meist das reine Würfelspiel. Fast nie ist es möglich, einen Konkurrenzklausel-Streitfall von vornherein mit Sicherheit dahin zu beurteilen, ob die beabsichtigte oder schon vorliegende Handlung vom Gericht gebilligt oder beanstandet werden wird. Von ganz offenkundigen Verstößen natürlich abgesehen. Das Gericht muß ja auch die Interessen des anderen Teiles wahren, und wenn auch das Reichsgericht in Übereinstimmung mit der Denkschrift zum Handelsgesetzbuch entschieden hat, daß nur ein begründetes Interesse des Geschäftsherrn als schutzwürdig anzuerkennen ist, so ist auch das eine sehr unsichere Aussicht. Die Möglichkeit, im Wege des Prozesses vielleicht doch von der Bindung loszukommen, vermindert im einzelnen praktischen Falle nur sehr wenig die Last und die Gefährlichkeit der Klausel.

Von einem Buchhalter nahmen z. B. die Gerichte sehr bereitwillig an, daß für ihn die Branche völlig gleich sei und daß es folglich keine unbillige Erschwerung des Fortkommens bedeute, wenn ihm die Tapetenbranche, die er gründlich kennt, für ganz

Deutschland gesperrt wird, denn er könne ja als Buchhalter verhältnismäßig leicht in einer anderen Branche Stellung finden. Das trifft nur in sehr geringem Maße zu, jede Branche ohne Ausnahme bevorzugt die Branchekundigen, und da sie sie im allgemeinen immer haben kann, so bleibt der aus einer anderen Branche Kommende als Bewerber stets im Nachteil; es werden ihm die Buchhalter mit Branchekenntnis vorgezogen und er bleibt stellenlos. Im praktischen Geschäftsleben sind aber auch die Stellen mit reiner Buchhaltung, die gänzlich „über dem Stoff schwebt", ziemlich selten. In kleinen und mittleren, also in den meisten Geschäften ist der Buchhalter auch gleichzeitig Korrespondent, oft Reisender, jedesfalls in solchem Maße in sämtlichen Verrichtungen „Gehilfe" des Geschäftsherrn, daß die besondere Branche durchaus nicht gleichgültig für ihn ist. Die Kenntnis der Branche ist ganz allgemein die stärkste Unterstützung der Bewerbung.[1])

Daß die Beschränkung nicht auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren erstreckt werden kann, ist keine fühlbare Milderung. Mit ziemlich derselben Wirkung könnte das Gesetz fünf oder zehn Jahre sagen. Denn wer drei Jahre lang aus seiner Branche hinausgedrängt ist, nun der ist überhaupt endgültig draußen. In drei Jahren hat sich an Mode, Mustern, Kundschaft, Geschäftsverhältnissen so viel geändert, die vorhandenen persönlichen Beziehungen sind, da der Ausscheidende den Faden liegen lassen muß und andere ihn an seiner Statt aufnehmen, derart gelockert, daß er nach dieser Zeit mit dem früheren Besitz von Geschäftskenntnissen nichts mehr anfangen kann. Es kommt hinzu, daß er inzwischen doch irgendwo hat arbeiten müssen, in einer anderen Branche, er hat sich nun allmählich dort eingelebt, natürlich unter weniger günstigen Bedingungen und mit Opfern und mit dem fatalen Gefühl, um einige Jahre zurückgeworfen zu

[1]) Die Stellenvermittlung des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen, Leipzig, besetzte 1907 4411 offene Stellen; nur bei 521 war Kenntnis der Branche nicht Bedingung, die übrigen 3890 mußten mit branchekundigen Bewerbern besetzt werden.

sein. Wenn er in der neuen Branche auch wieder durch Konkurrenzklausel gebunden ist, dann kann nach einiger Zeit das Spiel von neuem angehen. Von solchen Leuten hört man zuweilen den Ausruf: „Ist denn das möglich, daß die Gesetze das zulassen? Ich werde ja meines Lebens nicht froh. Als ich unterschrieb, hat man mich gewarnt, aber ich dachte doch, daß ein Mensch so niedergehalten werden kann, das sei nicht möglich.“ Die Begrenzung auf drei Jahre hat übrigens noch die fatale Nebenwirkung, daß sie sich leicht als allgemeine Norm einführt und dann selbst da Anwendung findet, wo man ohne diesen Anhaltspunkt, den freundlich das Gesetz bietet, mit einer geringeren Sperrzeit sich begnügt hätte.

Die Bestimmung, daß die Vereinbarung nichtig sein soll, wenn der Handlungsgehilfe zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist, hat sich als sehr wohltätig erwiesen, besonders da die mancherlei Versuche, sie zu umgehen, die gesetzlichen Vertreter der Minderjährigen mit haften zu lassen oder gleich die Verträge mit ihnen abzuschließen, von den Gerichten zurückgewiesen worden sind. Aber auch sie erreicht das, was sie erreichen will, den Schutz der Unerfahrenen, nicht vollkommen, denn ein ungültiges Rechtsgeschäft wird nach § 141 BGB. durch Bestätigung rechtsgültig. Der Minderjährige befindet sich aber in der Regel nicht weit vom Alter der Großjährigkeit, und wenn die Bindung einmal da ist, dann tritt sehr leicht auch die Bestätigung ein, zumal sie nicht immer ausdrücklich und förmlich zu geschehen braucht; gerade in dieser Übergangszeit, wo der junge Mann zum Gehilfen, zum besserzustellenden Mitarbeiter heranwächst, wird das Anstellungsverhältnis in irgendeiner Weise, z. B. auch durch Gehaltszulagen, neu befestigt und dabei besprochen und dann ist sehr leicht auch die Bindung unmerklich in Kraft getreten. Es ist in den Rechtsabteilungen der kaufmännischen Verbände eine Erfahrungstatsache, daß Minderjährigen und sogar Lehrlingen die Konkurrenzklausel sehr oft auferlegt wird. Es ist vorgekommen, daß den Lehrlingen schon im Lehrvertrage die ganze Branche gesperrt wurde, so daß man sich

fragen mußte, wozu denn ein Mensch überhaupt lernt, wenn man ihm gleich verbieten darf, das Gelernte anzuwenden. Es ist vorgekommen, daß die zwei Teilhaber eines Geschäfts sich trennten, beide betrieben denselben Geschäftszweig weiter, wurden also Konkurrenten, der eine nahm den Lehrling mit und nun forderte der andere vom Vater des Lehrlings die Vertragsstrafe. Wenn solche Vereinbarungen auch im Gesetz zunächst keinen Schutz finden, so ist die edle Absicht doch vorhanden und sie ist ungemein kennzeichnend für die Auffassung von dem, was man darf auf der einen Seite und von der Harmlosigkeit auf der anderen Seite. Dem Lehrling kann niemand einen Vorwurf machen, aber die Eltern sollten sich doch bei solchen Abmachungen etwas denken.

Vertragswidriges Verhalten des Prinzipals, das den Gehilfen veranlaßt, das Dienstverhältnis aufzulösen, macht die Ansprüche aus der Konkurrenzklausel nach § 75 hinfällig. Auch das ist eine nützliche Bestimmung, die aber von der ganzen Last nicht viel wegnimmt. Es ist bei einem solchen Vorgange für den Gehilfen sehr schwer, sich darüber klar zu werden, ob das Verhalten des Prinzipals ihn tatsächlich von der Bindung befreien wird, ob es vom Gericht als vertragswidrig anerkannt werden wird. Und dann: muß die Vertragswidrigkeit soweit gehen, daß der Gehilfe daraufhin unverzüglich seinen Austritt zu erklären berechtigt ist? — Und muß er dann auch sofort austreten? — Oder genügt es, zu kündigen unter Einhaltung der Frist? — Nach dem Gesetz muß er in der Lage sein, das Dienstverhältnis „gemäß den Vorschriften der §§ 70, 71“ aufzulösen. Diese Bestimmungen behandeln aber den Fall der „Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist“, also den sofortigen Austritt. Es herrscht darüber ein langer Streit. Die wichtigsten Kommentare vertreten entgegengesetzte Ansichten. Nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts genügt es, wenn ein solcher — sofortigen Austritt zulassender! — Grund vorhanden ist, auch wenn er nicht zur Begründung des sofortigen Austritts, sondern nur zur Lösung des Dienstverhältnisses unter Einhaltung der nächsten Kündigungsfrist benutzt wird. Das ist eine Erleichterung, aber doch eben

auch nicht mehr, und in jedem solchen Falle bleibt die Schwierigkeit, eine Entscheidung treffen zu müssen über einen Schritt, dessen Ausgang die schwersten Folgen haben kann und ganz ungewiß ist.

Und dann soll nach § 75 die Konkurrenzklausel hinfällig sein, „wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis kündigt". Ja, wenn das Gesetz hier einhielte! Aber es sagt weiter: „es sei denn, daß für die Kündigung ein erheblicher Anlaß vorliegt, den er nicht verschuldet." Diese Bestimmung ist zu einem Leidenskapitel geworden. Zunächst vermutet man, der „erhebliche Anlaß", das sei etwas, das der Gehilfe in seiner Hand habe: wenn er keinen Anlaß gibt, so braucht er nichts zu fürchten. Dann aber kam die erste Entscheidung: ein erheblicher Anlaß ist nötig, gleichviel, in wessen Person oder Verhältnissen er liegt, ganz objektiv ein erheblicher Anlaß, und nur die eine Einschränkung besteht, daß er vom Prinzipal nicht verschuldet sein darf.

So kam es, daß einem mit Konkurrenzklausel behafteten Gehilfen die Stellung gekündigt wurde, weil das Geschäft schlechter ging, oder (in einem anderen Falle) weil ein Teilhaber in das Geschäft eintrat, einen Teil der Arbeit übernahm und so die Stellung des Gehilfen überflüssig wurde. Der Gehilfe mußte gehen, ihn traf keine Spur einer Schuld, aber mit der Konkurrenzklausel blieb er belastet. Es kam vor, daß der Prinzipal einen Gehilfen entließ, weil zwischen diesem und einem anderen Gehilfen Streit bestand und im Interesse des Geschäfts einer von beiden entfernt werden mußte. Aber der Prinzipal entließ nicht den Schuldigen, sondern den Unschuldigen, das gaben zwei Gerichte zu, aber sie sagten auch, das habe der Prinzipal nicht zu prüfen gehabt, wen die Schuld an dem Zerwürfnis treffe, es genüge für ihn, daß ein erheblicher Anlaß vorhanden sei — und so mußte der Gehilfe, der zehn Jahre die Stellung bekleidet hatte, dem aus irgendwelchem Grunde vorgezogenen Friedensstörer weichen und blieb trotzdem an die Konkurrenzklausel gebunden. In einem anderen Falle wurde dem Gehilfen wegen anhaltender Krankheit die Stellung gekündigt, er blieb nach einem Urteile des Kammer-

gerichts wie des Reichsgerichts trotzdem an die Konkurrenzklausel gebunden und mußte ein angefangenes Geschäft wieder aufgeben.

Diese Bestimmung des § 75 HGB., welche ermöglicht, daß trotz der Kündigung von seiten des Prinzipals (aus einem objektiv „erheblichen" Anlaß, also ohne jedes Verschulden des Angestellten) die Konkurrenzklausel in Kraft bleibt, ist völlig unhaltbar; sie begünstigt auch mancherlei Mißbrauch, ja Arglist. Ein Geschäftsmann bemüht sich, einen Reisenden, von dem er weiß, daß er in seiner Branche eingeführt ist und eine gute Kundschaft hat, für sich zu gewinnen, natürlich zu sehr guten Bedingungen und noch größeren Versprechungen, wofür der Reisende arglos sich die Konkurrenzklausel aufhalsen läßt. Nachdem das Geschäft mit dieser Kundschaft die erwünschten Verbindungen erhalten hat, erscheint das Opfer für den kostspieligen Reisenden zu hoch, es ist auch nicht mehr nötig, der Mann ist ja gebunden — ein Mittel ihn loszuwerden findet sich, entweder er kündigt selbst (wozu man stets einen Menschen treiben kann, wenn man das will), oder man konstruiert einen „erheblichen Anlaß, den der Prinzipal nicht verschuldet". Es kommt vor, daß ein völlig neues Geschäft ohne Kundschaft auf diesem Wege durch einen oder mehrere erfahrene Reisende sich eine Kundschaft verschafft und die Reisenden dann abschüttelt. Sie können nicht einmal mehr gefährlich werden, denn die Fortsetzung der Beziehungen zu ihrer alten Kundschaft ist ihnen durch die Konkurrenzklausel verlegt. Es ist vorgekommen, daß der Fabrikant eines Spezialartikels, der in wenigen kleinen Betrieben hergestellt wird, seinen wichtigsten Konkurrenten überredete, bei ihm unter vorteilhaften Bedingungen einen Reiseposten anzunehmen. Dieser Mann trägt einen Namen, der in Fachkreisen in Verbindung mit dem Spezialartikel einen guten Klang hat; er wird durch Konkurrenzklausel festgelegt, die Kundschaft der bisherigen Konkurrenten vereinigt sich in einer Hand und der gefährliche Name ist nicht nur beseitigt, nein er trägt dazu bei, das Fabrikantenansehen des unternehmenden Anregers dieser Idee zu erhöhen. Dann werden die Beziehungen zwischen Prinzipal und Reisenden gespannt, es

gibt Konflikte, Auftritte, der Reisende lebt in einer sehr starken Vorstellung von seinem guten Recht, da ist es wirklich eine Kleinigkeit, ihn zur Kündigung zu treiben oder ihm aus dem berühmten „erheblichen Anlaß“ zu kündigen. Der Mann ging aus dem Geschäft mit der Konkurrenzklausel behaftet und konnte in den nächsten drei Jahren weder seinen Namen noch seine Kundschaft für sich verwerten.

Andere Fälle. Ein Provisionsreisender ist 12 Jahre in der Delikatessenbranche tätig, der Besuch der Kleinhändlerkundschaft, die er gründlich kennt, ist sein Nahrungsfeld. Da läßt er sich durch günstige Versprechungen eine Konkurrenzklausel aufreden und 14 Tage später führt zufolge schlechter Behandlung ein ernstes Zerwürfnis (das in diesem Falle nicht absichtlich herbeigeführt war) zu seiner Entlassung. Er hatte sich „respektlos“ gegen den Prinzipal benommen und folglich die Entlassung sogar „verschuldet“. Er konnte es nicht fassen, daß ihm seine Tätigkeit, die ihn 12 Jahre lang ernährt hatte, wegen einer Stellung von nur 14 Tagen nunmehr gesperrt sein sollte. Es wurde nicht ganz so schlimm, die Leute haben sich wieder geeinigt, aber die Gefahr ist doch entsetzlich. Dieses Beispiel zeigt übrigens so recht deutlich, in welchen Zustand der Abhängigkeit der Angestellte durch die Konkurrenzklausel gerät. Er muß es sich zehnmal mehr als ein anderer überlegen, gegenüber einer Ungerechtigkeit oder Beleidigung sein Recht zu wahren oder irgend etwas zu versehen, denn für ihn bedeutet der Verlust der Stellung noch viel mehr als für einen anderen, er ist in Wahrheit unfrei.

Das sind Fälle aus der Rechtsschutztätigkeit des „Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen“, natürlich sind hier nur die krassesten besprochen, aber Klagen und Fragen, die sich auf die Konkurrenzklausel beziehen, gehören zum ständigen Arbeitsgebiet der Abteilung, kein Tag vergeht, an dem nicht einer oder mehrere Fälle zur Begutachtung oder Hilfeleistung vorlägen.

Diese Besprechung der geltenden Gesetzesbestimmungen und die angeführten Beispiele mögen ein Bild davon geben, wie die Konkurrenzklausel auf die von ihr Betroffenen wirkt. Ich habe

übrigens in langjähriger praktischer Arbeit die Erfahrung gemacht, daß nach der gesetzlichen Regelung von 1897 die Konkurrenzklausel erst so recht in Aufnahme gekommen ist[1]) und zwar vermutlich deshalb, weil sie damit sozusagen öffentlich in das Leben des Gesetzes eingeführt worden ist. Bis dahin führte sie mehr ein Dasein im Dunkeln, so etwa wie jetzt noch die sogenannte geheime Konkurrenzklausel (auf die ich noch zu sprechen komme), sie galt nicht als besonders anständig, man fühlte wenigstens, daß damit kein Staat zu machen sei, und wer sie in seinem Sicherungsrüstzeug führte, sprach lieber nicht davon. Seitdem aber die Konkurrenzklausel wie eine vollwertige Rechtseinrichtung (das ist sie nicht) im Gesetz Platz gefunden hat, im Reichstage, in der Öffentlichkeit diskutiert wird, seitdem ist der ihr ursprünglich anhaftende Makel und die Scheu, sich zu ihr zu bekennen, geschwunden. Noch nicht ganz, denn es gibt Firmen, die ihren Angestellten außer der Konkurrenzklausel auch noch die Verpflichtung auferlegen, darüber Schweigen zu bewahren. Sicherlich um die eigentliche Absicht zu maskieren, wird gewöhnlich Schweigen über sämtliche Anstellungsbedingungen verlangt. Als ob das Geheimnisse wären. Geheimnisse sind es nur, wenn sie besonders schlecht

---

[1]) Der Verband Deutscher Handlungsgehilfen, Leipzig, mußte 1907 von 18442 angemeldeten offenen Stellen 332 wegen verlangter Konkurrenzklauseln von der Vermittlung ausschließen. Das erscheint nicht als hohe Zahl, doch darf sie auch nicht als Maßstab benutzt werden, denn die Firmen, die den Gehilfen Konkurrenzklauseln auflegen, pflegen ihre offenen Stellen nicht bei den großen Verbänden anzumelden, weil sie wissen, daß dort die Vermittlung abgelehnt wird. Oft genug kommt es auch vor, daß bei der Anmeldung, und selbst auf Anfrage, keine Konkurrenzklausel verlangt wird, dann aber doch in der direkten Verhandlung mit dem Bewerber ohne Wissen des Verbandes die Konkurrenzklausel vereinbart wird. Eher bietet die folgende Zahl einen Anhalt. Von den 1907 gemeldeten 15588 Bewerbern des genannten Verbandes waren 1010 durch Konkurrenzklausel gebunden. Dabei muß aber auch noch berücksichtigt werden, daß diese Gehilfen nicht so leicht Bewerber werden, denn sie sind gebunden, müssen also Stellenwechsel, solange es auf sie selbst ankommt, nach Möglichkeit vermeiden.

sind. Hier ist noch ein Rest der früheren Auffassung zu finden man schämt sich ein wenig, daß man noch so mittelalterlichen Rüstzeugs bedarf, um sich zu behaupten; und dann will man erreichen, daß die Gepflogenheiten der Firma nicht besprochen werden, nicht bekannt werden, weil das zur Folge haben könnte, daß die Kreise, die man doch zur Mitarbeit braucht, sich vor ihr hüten. Der Anspruch, eine vollwertige Rechtseinrichtung zu sein, kann der Konkurrenzklausel nicht zugebilligt werden, sie ist ein Stück Rüstzeug, das in die Sitten und Anschauungen und wirtschaftlichen Erfordernisse unserer Zeit nicht mehr hineinpaßt. Das wird noch zu beweisen sein.

Wenn noch überall die Gewissenhaftigkeit bestände, bei jeder Anstellung sorgfältig zu prüfen, ob der Posten so wichtig ist, daß er mit besonderer Vorsicht besetzt werden muß, ob er ein solches Maß von Vertrauenswürdigkeit voraussetzt, daß eine besondere Sicherung nötig ist — ein solcher Posten müßte dann ja auch entsprechend seiner Bedeutung bezahlt werden — aber das geschieht längst nicht mehr als Regel. Die Konkurrenzklausel ist für viele und große Geschäfte geradezu zum alltäglichen Bestande der Anstellungsbedingungen geworden, sie wird jedem auferlegt, gleichviel ob er 6000 oder 600 Mark Jahresgehalt bezieht, man hält sie sozusagen vorrätig in gedruckten Verträgen. Die große Firma, die es sich leisten kann, einen ständigen Rechtsbeistand zu halten, läßt sich von diesem ihre Verträge entwerfen, sowohl für Einzelfälle, wie für solche Massenverwendung. Und in einem solchen Vertrage fehlt nichts, aber auch nichts, was das Gesetz zugunsten des Prinzipals irgendwo und irgendwie zuläßt, jede Möglichkeit einer Sicherung oder Besserstellung der Firma ist ausgenutzt und um genau soviel natürlich die Stellung des anderen verschlechtert. So stehen zwei Stärkere — der Prinzipal und der Jurist — gegen einen Schwachen, der, wie schon ausgeführt, zugreifen muß oder die Gefahr nicht kennt oder leider auch aus Gedankenlosigkeit oder unter dem Einfluß beschwichtigenden Zuredens die Konkurrenzklausel leicht nimmt. So ist es dahin gekommen, daß selbst bei kleinen Gehältern, wie 60 Mark,

80 Mark, 100 Mark und bei Angestellten, die gar nichts schaden können, die gar keine „Konkurrenz“ machen können, weil sie nur in einen kleinen Teil eines großen Betriebes einen Einblick haben, Konkurrenzklauseln zu finden sind; dabei Konventionalstrafen, die in der Höhe vom einfachen Monatsgehalt bis zu 10 000 Mark und darüber steigen. Bei größeren Stellungen werden noch weit höhere Summen als Strafen vereinbart, selbst von 100 000 Mark kann man hören. Aber es hat meines Erachtens wenig Bedeutung, ob die Strafen so fürchterlich hoch sind, daß man sich vor ihnen entsetzt, es ist für den Angestellten, der nichts besitzt als den Ertrag seiner Arbeit, ziemlich gleich, ob ihm eine Strafe von 500 Mark oder von 5000 Mark auferlegt wird, denn in den meisten Fällen kann er weder die eine noch die andere bezahlen, die Strafe kann zudem, wenn sie hoch ist, vom Richter auf einen angemessenen Betrag herabgesetzt werden; aber die Hauptsache ist eben nicht die Strafe, sondern die Bindung an sich, das Verbot, in einem anderen Geschäft der Branche, in die man eingearbeitet ist, sein Brot zu suchen. Schlaue Geschäftsleute vereinbaren schon längst überhaupt keine Geldstrafe, denn das Gesetz bestimmt, daß, wenn eine solche Strafe vereinbart worden ist, nur die Strafe, nicht aber Erfüllung oder Schadensersatz verlangt werden kann. Und das Recht, die unbequeme Tätigkeit verbieten zu können, ist doch in der Regel viel wertvoller, als das Recht auf eine Geldsumme, die in den meisten Fällen nicht beizutreiben ist, wenigstens nicht in der vollen Höhe.

Zuweilen handelt es sich aber gar nicht um das Interesse, welches eigentlich den Inhalt und Sinn der Konkurrenzklausel bildet, nämlich: die mögliche Konkurrenztätigkeit einer geschäftskundigen Person zu verhüten, sondern die Klausel, die man ja so billig und bequem haben kann, wird als Kampfmittel der großen Häuser gegeneinander benutzt. Das ältere Haus will erreichen, daß der neuaufsteigende Konkurrent überhaupt kein Personal bekommt.

So war es Anfang 1907 bei dem Kampfe zweier großer Warenhäuser in Berlin. Fast das gesamte Personal wurde ge-

sperrt, selbst kleine Lageristinnen, bei denen von einer Konkurrenzgefährlichkeit nicht die Rede sein konnte. Der neue Konkurrent bemühte sich dennoch um diese Leute und so bekam das Kaufmannsgericht Berlin reichlich Arbeit. Eine ganze Reihe Konkurrenzklausel-Prozesse desselben Klägers schwebten auf einmal. Die Klausel verlangte von den Angestellten, „weder bei T. noch bei J. noch in eine Firma, bei der diese beteiligt sind, einzutreten.“ Damit wurde den Angestellten geradezu etwas Unmögliches auferlegt, denn wie soll so eine kleine Lageristin, Verkäuferin, Expedientin wissen, wo in Berlin die geschäftlich ganz hervorragend betriebsamen Herren T. und J. beteiligt sind? Und dieser Bindung ist von zwei Instanzen Gültigkeit zugesprochen worden! Die klägerische Firma hatte sogar Haftstrafe, später 50 Mk. Strafe für jeden Tag der Zuwiderhandlung beantragt. Diesen Anträgen entsprach das Gericht nicht, wohl aber wurde ein Fräulein E. endgültig zur Zahlung von 380 Mk. — je 10 Mk. für 38 Tage — und zur Tragung von etwa 200 Mk. Kosten für beide Instanzen verurteilt. Und war nun stellenlos! — Eine große Anzahl dieser Klagen wurde endlich von der Firma unter dem Drucke der empörten öffentlichen Meinung zurückgezogen.

„Es ist eben nur eine gegenseitige Personalsperre“, sagte bei diesem Anlaß selbst der „Konfektionär“, ein Blatt, das die Interessen selbständiger Kaufleute vertritt.

Ist das nun ein schutzwürdiges Interesse? Und darf, um es zu schützen, Hunderten von kleinen und kleinsten Angestellten die doch schon recht bescheidene Erwerbsmöglichkeit an der wichtigsten Stelle beschnitten werden? Hiergegen lehnt sich alles auf, was in den Begriffen Billigkeit und gute Sitten lebt. Das ist auch so ein Zug in der Physiognomie unserer Zeit: die Großen kämpfen miteinander, ihre Kampfmittel aber sind Menschen, sind die als „Material“ zwischen ihnen treibenden kleinen Existenzen. Ein ganz Großer läßt sich besondere „Rechte“ sichern von einem ganz Kleinen, nicht durch eine besondere Gegenleistung, sondern durch eine Unterschrift, durch einen Federzug, der nichts, gar nichts

kostet, nur die Geltendmachung seiner wirtschaftlichen Überlegenheit. Was ist das für eine Zeit, die solche „Rechte" kennt!

Die Anwendung der Konkurrenzklausel gegenüber kleinem und gering bezahltem Personal ist ein solcher Mißbrauch, daß ein Verbot noch gar nicht einmal genügt, hier müßte die Anwendung unter Strafe gestellt werden.

Wenn so schon die Konkurrenzklausel unter den günstigeren gesetzlichen Verhältnissen der kaufmännischen Angestellten wirkt, so kann man sich denken, daß es den technischen Angestellten nicht besser geht. Ja, es geht ihnen noch schlechter, denn wie ein Vergleich der weiter oben angeführten Gesetzesbestimmungen zeigt, gilt für sie nur die Beschränkung, daß die Konkurrenzklausel die Grenzen der Unbilligkeit nicht überschreiten darf und daß sie gegenüber Minderjährigen nichtig ist, während für die kaufmännischen Angestellten weiterhin noch die Dauer der Bindung auf 3 Jahre beschränkt ist und in dem Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Prinzipal ohne erheblichen Anlaß oder der Kündigung durch den Gehilfen wegen vertragswidrigen Verhaltens des Prinzipals die Ansprüche aus einer Konkurrenzklausel hinfällig werden.

Im 7. Heft der Schriften des Deutschen Werkmeisterverbandes finden sich lehrreiche Zusammenstellungen über Art und Umfang der Konkurrenzverbote bei den technischen Angestellten:

Die Dauer der Sperrzeit beträgt durchschnittlich 3 Jahre. Eine Sperrzeit von weniger als 1 Jahr ist nicht zu verzeichnen. In der Maschinenbranche schwanken die Fristen zwischen 1 und 5 Jahren. In der chemischen Branche ergab sich als Grenze nach oben eine Verpflichtung auf 10 Jahre, bei einem akademischen Chemiker auf 20 Jahre. Nicht ganz selten sind aber auch Konkurrenzverbote auf Lebenszeit.

Nach der geographischen Ausdehnung finden sich Konkurrenzklauseln mit Geltung

für den Ort des Betriebs oder für Orte in einem näheren Umkreise,
für größere Teile Deutschlands,
für das ganze Reich,
für Inland und Ausland.

Klauseln mit geringem Geltungsgebiet sind verhältnismäßig selten.

Die Konventionalstrafen schwanken zwischen 500 Mark und einigen Tausend, erreichen in Einzelfällen aber auch die schier unglaubliche Höhe von 100 000 Mark. Der Durchschnitt ist etwa 3000 bis 4000 Mark, als typisches Beispiel wird angeführt:

„Wenn Herr N. diesen Bestimmungen entgegenhandelt, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Konventionalstrafe von 5000 Mark."

Dieser Verpflichtung steht ein Gehalt von 60 Mark monatlich gegenüber!

Die Maschinenbranche, Stahlbranche und chemische Branche zeichnen sich durch Festsetzungen wesentlich höherer Strafen aus, 5000 bis 10 000 Mark sind häufig, in der Gummibranche finden sich 20 000 Mark, eine Papierfabrik beansprucht 100 000 Mark.

Beispiel eines Angestellten mit 1500 Mark Gehalt:

„Herr N. verpflichtet sich, bei jeder Zuwiderhandlung gegen eine der Bestimmungen dieses Vertrages sowie bei jedem Versuch der Zuwiderhandlung eine Konventionalstrafe von 10 000 Mark für jeden Kontraventionsfall zu zahlen."

Zuweilen wird neben der Konventionalstrafe auch noch ein Anspruch auf Schadensersatz und Vertragserfüllung, also Aufgeben der verbotenen Tätigkeit (bei den Handlungsgehilfen durch HGB. § 75 Abs. 2 ausgeschlossen!) vertraglich festgesetzt. Dafür ein Beispiel aus der Holzstoffbranche:

„Die Fabrik ist berechtigt, vorkommendenfalls neben und unabhängig von der Konventionalstrafe von 10 000

Mark Vertragserfüllung und Schadensersatz gegen den Unterzeichneten gerichtlich einzuklagen."

Die sogenannte geheime Konkurrenzklausel (von der im V. Abschnitt ausführlicher gesprochen werden soll) spielt auch bei den technischen Angestellten ihre unheimliche Rolle, ebenso die Verpflichtung auf Ehrenwort, ja selbst durch eidliches Gelöbnis.

Darüber möge als treffliche Beleuchtung zugleich der Zustände überhaupt aus der Rede des Abgeordneten Dr. Potthoff im Reichstage am 7. März 1906 die folgende Stelle angeführt sein:

„Ein Mittel sind die sogenannten „heimlichen" Konkurrenzklauseln; das sind Verabredungen von Fabrikanten einer bestimmten Branche, daß sie keinen Beamten eines Konkurrenten engagieren ohne dessen besondere Genehmigung. Natürlich ist das nur möglich bei Spezialbranchen, und es handelt sich fast immer um mündliche Verabredungen, so daß es schwer ist, positive Beweise solcher Verabredungen zu führen. Aber es sind Indizien nicht selten und nicht unerheblich. Z. B. ein Techniker steht in Unterhandlung mit einer Konkurrenzfirma wegen einer höher besoldeten Stellung. Die Verhandlungen werden plötzlich abgebrochen und der Techniker wird von seinem Arbeitgeber zur Rede gestellt. Oder ein anderer Techniker hat bereits einen neuen Vertrag mit einer Firma abgeschlossen, da erfährt der frühere Arbeitgeber davon und erhebt Widerspruch, und nun wird dem Techniker eröffnet, daß er ohne Zustimmung seines früheren Arbeitgebers nicht die neue Stelle antreten könne. Solche Verabredungen sollen z. B. bestehen im Verband der Werkzeugfabrikanten in Düsseldorf, unter den Eisenbahnsignalbauanstalten und anderen. Solche Verabredungen bewirken natürlich eine starke Abhängigkeit des Technikers vom Fabrikanten. Es wird ihm einfach unmöglich gemacht, ohne Genehmigung seines früheren Arbeitgebers in der Branche vorwärts zu kommen.

Wenn jemand nun aus diesen Dingen die Folgerung zieht, daß diese Vereinbarungen der Fabrikanten die Notwendigkeit der Konkurrenzklausel beweisen, so möchte ich im Gegenteil sagen, sie zeigen, daß die Konkurrenzklausel überflüssig ist. Ein weiteres Eingreifen der Gesetzgebung ist um so notwendiger, da viele Fabrikanten sich um die bisherige Bestimmung einfach nicht kümmern, sondern rechtlich ungültige Konkurrenzklauseln vereinbaren und, um deren Innehaltung zu sichern, zu einem Mittel greifen, das ich nur als höchst unanständig hier

brandmarken kann. Durch Mißbrauch der anständigen Gesinnung der Angestellten zwingt man sie, diese rechtlich ungültigen Verträge innezuhalten. Ich habe hier ein Urteil des Landgerichts Düsseldorf, aus dem hervorgeht, daß die Firma D. in A. einen Werkmeister die Innehaltung einer Konkurrenzklausel „an Eides statt" versichern ließ. In der chemischen Branche ist es gang und gäbe, daß man die Chemiker zur Innehaltung der außerordentlich weitgehenden Konkurrenzklausel „auf Ehrenwort" verpflichtet. In einem Vertrage der Firma H. zu L. schließt § 7:

Indem Herr X. die Verpflichtung des § 7 ausdrücklich anerkennt, verspricht er deren getreuliche Erfüllung auf sein Ehrenwort.

Ebenso machen D. in H. „auf Ehrenwort" das Nichtbetreten der Fabrikräume, das Nichtverschaffen von Kenntnissen der Branche, in der der Angestellte nicht direkt beschäftigt ist, und die Einhaltung einer sehr strengen Klausel zur Pflicht.

Eine andere Firma, W. in K., legt eine Konkurrenzklausel auf 10 Jahre für ganz Europa und die Vereinigten Staaten von Amerika auf mit der Bemerkung „auf Ehrenwort". K. in O. läßt die Chemiker sich „durch eidliches Gelöbnis verpflichten".

Die billige Entgegnung, es brauche niemand solche Verträge zu unterschreiben, ist hinfällig, denn wer einen solchen Vertrag nicht unterschreibt, bekommt keine Anstellung, denn es finden sich sofort zwei andere, die bereit sind, diese Verpflichtungen „auf Ehrenwort" zu unterschreiben. Warum? Weil die Not sie zwingt. Deshalb muß ich diese Art von Engagementsverträgen als einen Wucher der schlimmsten Art bezeichnen.

Daß diese Abmachungen nicht gültig sind, weil sie gegen die guten Sitten verstoßen, unterliegt für mich keinem Zweifel. Ich meine, es ist eine Verkennung des Ehrbegriffs, wenn sich die Techniker durch ihr Ehrenwort an solche direkt unsittliche Verträge für gebunden halten. Ich würde es für viel richtiger halten, wenn die Angestellten solche Verträge als nicht bindend nicht beachteten und damit die Gerichte unterstützten bei der Aufhebung und Ungültigkeitserklärung solcher Verträge.

Daß die Arbeitgeber selbst kein ganz gutes Gewissen dabei haben, beweist am besten die Tatsache, daß sie vielfach, wie z. B. die Firma H. in L., die Angestellten bei Strafe sofortiger Kündigung verpflichten, alle Einzelheiten des Kontraktes unbedingt geheimzuhalten, oder, wie die Firma D. in H., den Verträgen einen Schlußparagraphen anschließen, durch den der Chemiker ausdrücklich anerkennt, daß derselbe nach seinem eventuellen Austritt aus dem Dienst der Firma, durch

Übernahme der in § 6 dieses Vertrages angeführten Verpflichtungen keineswegs gehindert wird, auf anderweitige als die in diesem Paragraphen verbotene Weise in seiner Branche genügend Mittel zu seiner ferneren Existenz erwerben zu können." Dieser Paragraph hat meines Erachtens sehr wenig rechtliche Bedeutung, aber er ist mir ein Beweis für das schlechte Gewissen dessen, der den Angestellten zu einer rechtswidrigen und moralwidrigen Konkurrenzklausel gezwungen hat."

Es kommt zuweilen vor, daß sich die Gerichte bei der Beurteilung der Konkurrenzklauseln in Techniker-Verträgen an die für die kaufmännischen Angestellten geltenden Einschränkungen grundsätzlich anlehnen. Andererseits aber klagen gerade Techniker darüber, daß *sogar staatliche und kommunale* Behörden die Klausel gegenüber ihren technischen Angestellten anwenden. So die Bauverwaltung des Ruhrorter Hafens, die Strombauverwaltung des Emskanals, die Tiefbauämter in Essen und Hannover.[1]) Welche Verwirrung der Begriffe kommt in dieser Tatsache zum Ausdruck! Um so mehr ist es nötig, immer wieder Aufklärung zu verbreiten über die wahre Natur der Konkurrenzklausel. Und dieses Bemühen war bisher nicht vergeblich. Selbst die Regierung sieht ein, daß da viel Unrecht ist und will bessern; auch die öffentliche Meinung ist wachgeworden und der größere Teil der Presse ist darüber hinaus, die Konkurrenzklausel als etwas Harmloses anzusehen.

Die bisherigen Ausführungen haben wohl auch gezeigt, daß die „Besserstellung" der kaufmännischen Angestellten wenig bedeutet. Die technischen Angestellten könnten eine Gleichstellung mit den Handlungsgehilfen auf deren jetziger Rechtsgrundlage auch höchstens als eine Abschlagszahlung annehmen; im übrigen stimmen sie mit den kaufmännischen Angestellten überein in dem entschiedenen Verlangen nach völliger Abschaffung der Konkurrenzklausel.

---

[1]) Schriften des Bundes der technisch-industriellen Beamten Nr. 11, Seite 76.

III. Die Vorgänge der letzten Zeit.

Die großen Verbände der Handlungsgehilfen wie der technischen Angestellten führen seit Jahren gegen die Konkurrenzklausel einen zähen Kampf. In zahllosen Vorträgen und Aufsätzen ihrer Fachblätter, in Eingaben und besonderen Schriften sind die Zustände beleuchtet und Material aus der Praxis des Lebens zusammengetragen worden. So wurde erreicht, daß die Öffentlichkeit und bald darauf auch die Regierung sich für diese Klagen interessierten.

Schon in den Motiven zum neuen Handelsgesetzbuch werden Mißstände zugegeben. Es heißt da:

„Auch die in der Rechtsprechung gemachten Erfahrungen zeigen, daß von der Konkurrenzklausel häufig ein schonungsloser Gebrauch gemacht wird. Die Gerichte sind zwar bemüht, diese Mißstände zu bekämpfen; allein die Behelfe, welche das geltende Recht gegen Vertragsklauseln der in Frage stehenden Art an die Hand gibt, sind nicht ausreichend, um der Rechtsprechung eine durchgreifende Gegenwirkung zu ermöglichen. Das Reichsgericht steht im allgemeinen auf dem Standpunkt, daß die Konkurrenzklausel dann als unverbindlich zu betrachten sei, wenn sie sich als eine gegen Sittlichkeit und öffentliche Ordnung verstoßende Beseitigung der Freiheit wirtschaftlicher Selbstbetätigung darstelle. Die Anwendung dieses Grundsatzes ist nur in besonders schweren Fällen von Erfolg. Man wird sich bei demselben nicht beruhigen dürfen."

Es ist, wie vorhin darzulegen versucht wurde, seitdem nicht besser, sondern schlimmer geworden.

Am 22. April 1907 gab der Staatssekretär des Reichsjustizamts Dr. Nieberding im Reichstage zu, daß in der Anwendung der Bestimmungen über die Konkurrenzklausel manche Erscheinungen hervorgetreten sind, die zu Bedenken nötigen und teilte mit, daß diese Erfahrungen für die Regierung Anlaß gewesen seien, eine Änderung des bestehenden Rechts in Erwägung zu ziehen. In der Reichstagssitzung vom 25. Februar 1908 erklärte der Staatssekretär: „Ich nehme persönlich an, daß wir zu einer Milderung der Konkurrenzklausel in gewissen Beziehungen

kommen werden; ich nehme aber nicht an, daß die Verhältnisse so liegen, daß es sich rechtfertigen ließe, diese Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs vollständig aufzuheben."

Schon im Herbst 1906 haben die Kaufmannsgerichte Frankfurt a. M. und München an den Bundesrat und den Reichstag Eingaben gerichtet, welche übereinstimmend in erster Linie empfehlen, jede Konkurrenzklausel schlechthin für nichtig und unverbindlich zu erklären, für den Fall aber, daß eine so weitgehende Änderung des jetzigen Zustandes nicht erreichbar sein sollte, weitere Einschränkungen vorzunehmen. Als solche schlagen die Kaufmannsgerichte vor:

1. Die Konkurrenzklausel erst bei einem Gehalt von mehr als 3000 Mk. zuzulassen,
2. die Dauer der Gültigkeit auf ein Jahr zu beschränken,
3. eine Vertragsstrafe nur in Höhe des halben Jahresgehalts zuzulassen,
4. die Ansprüche aus einer Konkurrenzklausel an den Nachweis eines Schadens zu knüpfen,
5. die Konkurrenzklausel für Lehrlinge ganz zu verbieten.

Außerdem stellt die Frankfurter Eingabe zur Erwägung, ob nicht die Ansprüche aus der Konkurrenzklausel an die Bedingung geknüpft werden sollten, daß dem Angestellten für die Dauer der Beschränkung sein bisheriges Gehalt weiter zu zahlen sei![1])

[1]) Justizrat Dr. Fuld, Mainz, sagt in der Zeitschrift „Das Recht" (Nr. 4 vom 25. Februar 1908, S. 162), nachdem er das Interesse der Arbeitgeber an der Erhaltung der Konkurrenzklausel beleuchtet hat: „Mit einer gesetzlichen Regelung, wonach die Rechte aus einer Konkurrenzvereinbarung auch (?) bei technischen Beamten von dem Unternehmer nur dann geltend gemacht werden können, wenn der Unternehmer dem Beamten für die Dauer der Verpflichtungszeit denselben Gehalt bezahlt wie während der Dienstzeit, wird man sich auch seitens der Arbeitgeberschaft vorbehaltlos einverstanden erklären." Das ist interessant als Meinung des genannten Herrn, aber die Meinung der deutschen Arbeitgeberschaft ist es wohl nicht.

Der Bundesrat hat in den Sitzungen vom 4. Oktober und 13. Dezember 1906 diese Petitionen an den Reichskanzler abgegeben, und die Petitionskommission des Reichstags hat am 24. April 1907 beschlossen, bei dem Plenum zu beantragen, daß die Eingaben dem Reichskanzler zur Erwägung überwiesen werden.

Gleichzeitig sind durch das Reichsjustizamt die Bundesregierungen ersucht worden, Erhebungen über die Konkurrenzklausel zu veranlassen, und mit Runderlaß vom 24. Mai 1907 wandte sich der Preußische Handelsminister zu demselben Zwecke an die Handelskammern und die Kaufmannsgerichte, die sich besonders darüber aussprechen sollten, in welchem Umfange Konkurrenzklauseln üblich sind, ob sie auch bei Lehrlingen vorkommen und ob und aus welchen Gründen sie für notwendig erachtet werden.

Soweit diese Beschlüsse und Berichte bisher bekannt geworden sind, stimmen sie darin überein, daß die gegenwärtig geltenden gesetzlichen Bestimmungen einer Reform bedürftig sind. Die Handelskammern zeigen wenigstens überwiegend die Bereitwilligkeit, einigen weiteren Beschränkungen der Anwendbarkeit der Klausel zuzustimmen, erklären aber fast ohne Ausnahme, die Konkurrenzklausel nicht entbehren zu können. Immerhin dreht sich gegenwärtig der Streit der Meinungen überhaupt nicht mehr darum, *ob* an den geltenden Zuständen etwas geändert werden soll, sondern nur noch darum, *wie weit* die Änderung sich erstrecken soll.

Hiernach kann man annehmen, daß die Reichsregierung nach Abschluß der Umfragen mit einem Gesetzesvorschlage hervortreten wird, der die Frage der Konkurrenzklausel für die Handlungsgehilfen neu regelt.

Die *technischen Angestellten* sehen ebenfalls mit Spannung der nächsten Entwicklung auf diesem Gebiete entgegen.

Einstweilen harren im Reichstage auch noch einige Anträge der Erledigung, die sich mit den Angelegenheiten der *technischen Angestellten* befassen (vgl. Reichstagsdrucksachen Nr. 30, 31, 184, 186, 190, 191 — Februar 1907). Die Anträge 31, 184,

191 sind zum Teil auf eine Verbesserung der gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen über die Konkurrenzklausel (§ 133f der Gewerbeordnung) gerichtet. Der erste verlangt völliges Verbot, die beiden anderen nicht mehr als die Gleichstellung der technischen Angestellten mit den kaufmännischen.

Die Regierung scheint an dem Unterschiede zwischen der Konkurrenzklausel der kaufmännischen und der der technischen Beamten festzuhalten. Sonst wäre es unverständlich, daß sie anstatt das Ergebnis der schwebenden amtlichen Umfragen abzuwarten und danach eine gemeinsame Regelung der Sache zu erwägen — nunmehr auch ihrerseits eine Neugestaltung der gesetzlichen Bestimmungen für die technischen Beamten vorschlägt. Am 16. Dezember 1907 ging dem Reichstag eine Novelle zur Gewerbeordnung zu, die als Artikel 2, III. IV. V. neue Bestimmungen für die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten vorschlägt und nach Inhalt und Fassung fast wörtlich dasselbe enthält wie die oben erwähnten Anträge Nr. 184 und 191.

Hier der Wortlaut der Regierungsvorlage:

Artikel 2.

III. Im § 133f der Gewerbeordnung wird als Abs. 2 folgende Bestimmung eingefügt:

> Die Beschränkung kann auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an nur dann erstreckt werden, wenn vereinbart wird, daß während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird.

IV. Hinter § 133f der Gewerbeordnung wird eingeschaltet:

§ 133g.

> Gibt der Gewerbeunternehmer durch vertragswidriges Verhalten dem Angestellten Grund, das Dienstverhältnis gemäß den Vorschriften der §§ 133b, 133d aufzulösen, so

kann er aus einer Vereinbarung der im § 133f bezeichneten Art Ansprüche nicht geltend machen.

Das gleiche gilt, wenn der Gewerbeunternehmer das Dienstverhältnis auflöst, es sei denn, daß für die Auflösung ein erheblicher Anlaß vorliegt, den er nicht verschuldet hat, oder daß während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird.

Hat der Angestellte für den Fall, daß er die in der Vereinbarung übernommene Verpflichtung nicht erfüllt, eine Strafe versprochen, so kann der Gewerbeunternehmer nur die verwirkte Strafe verlangen; der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.

Vereinbarungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig.

§ 133h.

Die Vorschriften des § 133f Abs. 2 und des § 133g Abs. 2—4 finden keine Anwendung, wenn die Angestellten ein Gehalt von mindestens achttausend Mark für das Jahr beziehen.

V. Die Bestimmungen der § 133f bis 133h der Gewerbeordnung finden vom 1. Januar 1910 ab auch auf die schon vor ihrem Inkrafttreten getroffenen Vereinbarungen Anwendung.[1])

Die neue Vorschrift des § 133h zeigt übrigens doch wieder eine Verschlechterung gegenüber den kaufmännischen Angestellten,

---

[1]) Am 2. März 1908 beschloß der Reichstag nach Beendigung der ersten Lesung, die ganze Gewerbeordnungsnovelle und damit diesen Abschnitt über die Konkurrenzklausel der technischen Privatangestellten einer besonderen Kommission von 28 Mitgliedern zur weiteren Beratung zu überweisen.

da es bei diesen für die das Konkurrenzverbot einschränkenden Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs wenigstens keine Gehaltsgrenze gibt, während für die technischen Angestellten der an und für sich unzulängliche Schutz nur innerhalb der Gehaltsgrenze von 8000 Mark Geltung haben soll, eine Unterscheidung, die grundsätzlich nicht gemacht werden sollte, die aber auch ungerechtfertigt ist. Nur für die Schutzvorschriften des § 133f Abs. 1 (die alte Bestimmung) und des neuen § 133g Abs. 1 soll die Achttausendmarkgrenze nicht bestehen.

In dem Augenblick, wo man sich damit beschäftigt, für die kaufmännischen Angestellten weitere Beschränkungen der Konkurrenzklausel einzuführen, die technischen Angestellten auf der Stelle aufsitzen zu lassen, von der die anderen sich schon wieder nach vorwärts entfernen, das dürfte schwerlich das Richtige sein. Dann sollte doch lieber die für die kaufmännischen Angestellten in Aussicht genommene Regelung abgewartet und alsdann gleich ganze Arbeit gemacht werden! Die Verhältnisse sind in allem Wesentlichen gleich bei beiden Arten von Angestellten, und die Techniker sollen doch nicht etwa deswegen nachhinken, weil sie mit ihrer ganzen Organisations- und Agitationsarbeit später gekommen sind als die Handlungsgehilfen? Was diese an Vorarbeit geleistet haben, muß selbstverständlich auch allen anderen Angestelltengruppen zugute kommen, soweit die Verhältnisse es erfordern oder zulassen.

Auch die technischen Angestellten stehen doch heute auf dem Standpunkte der kaufmännischen, sie fordern ein völliges Verbot der Konkurrenzklausel. Und mit Recht. Selbst als Abschlagszahlung würde die von der Regierung vorgeschlagene Reform ein fatales Geschenk sein, nicht nur weil sie lediglich solche Verbesserungen bringt, die sich an anderen Stellen schon wieder als unzureichend erwiesen haben, sondern auch weil die „gesetzliche Regelung“ doch eine Festlegung auf längere Zeit hinaus bedeutet.

IV. Warum die gänzliche Beseitigung der Konkurrenzklausel verlangt werden muß.

Wenn man nur die Auswüchse ins Auge faßt, die Ausartung der Konkurrenzklausel zum Mißbrauch, die sich besonders darin zeigt, daß sie auch unbedeutenden und gering bezahlten Angestellten auferlegt wird, sogar Minderjährigen und Lehrlingen, daß sie trotz ihrer ernsten Beschwerung des anderen Kontrahenten ohne Gegenleistung verlangt wird — wenn man nur diese mißbräuchliche Anwendung ins Auge faßt, dann könnte die Einführung weiterer gesetzlichen Einschränkungen genügen.

Aber alle Beteiligten würden sich damit eine Beruhigung nur vortäuschen. Nicht die Mißbräuche allein sind entscheidend für die Beurteilung, sondern man muß das Wesen der Sache von seinem Grunde aus zu erfassen versuchen, man muß die Konkurrenzklausel in ihrer ganzen Bedeutung als Fesselung von Kräften, die ein Recht haben, sich zu betätigen, ins Auge fassen, dann gelangt man zu dem grundsätzlichen Standpunkt, daß es in dieser Frage kein Feilschen geben kann, daß die Konkurrenzklausel in jeder Form beseitigt werden muß.

Die Konkurrenzklausel muß beseitigt werden aus folgenden Gründen:

1. Weil ein Bedürfnis nicht in dem Maße besteht, als von ihren Verteidigern behauptet wird, und weil, soweit ein Bedürfnis zuzugeben ist, das diesem entgegenstehende Bedürfnis entscheidend überwiegt,
2. weil sie sich mit dem Geiste unserer Zeit nicht verträgt,
3. weil sie ein Unrecht ist,
4. weil sie demoralisierend und kulturfeindlich wirkt,
5. weil deutlich eine fortschreitende Tendenz auf Fesselung der Angestellten und Vermehrung ihrer Abhängigkeit wahrnehmbar ist,

6. weil sie volkswirtschaftlich falsch ist — endlich deshalb,
7. damit die Konkurrenz unter den selbständigen Geschäftsleuten gleich sei.

1. Die Konkurrenzklausel ist nicht in dem Maße Bedürfnis als ihre Verteidiger behaupten. Die Sorge, daß Geschäftsgeheimnisse gefährdet seien und behütet werden müssen, ist mindestens sehr stark übertrieben. Wo gibt es denn noch wirkliche Geheimnisse in unserem Geschäftsleben? Einige in der chemischen Industrie, zugegeben, aber schon in der gesamten Konstruktionsindustrie ist kaum noch etwas wirklich geheim. Auf Hochschulen und verwandten Anstalten wird alles Grundlegende gelehrt und gelernt. Zahllose Bücher, Konstruktionstafeln, überhaupt alle Hilfsmittel, die eine blühende Wissenschaft bereitstellt, sind jedem Strebsamen zugänglich. Fachzeitungen besprechen in ausführlicher Weise alle Neuheiten, Verfahren, Vorteile, Möglichkeiten. Auf zahlreichen Ausstellungen ist nicht nur fast alles zu sehen, was irgendwo Wertvolles konstruiert worden ist, sondern die Fabrikanten schicken auch ihre eigenen Leute mit Urlaub und Reisegeld hin und mit der ausdrücklichen Anweisung, über die Fabrikate der Konkurrenz genau zu berichten. Wer als Fachmann ein heller Kopf ist, dem bleibt da keine Schraube verborgen.

Und nun gar die kaufmännischen Verhältnisse! Was sollte da Geschäftsgeheimnis sein? Die Orte der „Reisetour“ werden zuweilen als Geheimnis behandelt — sie sind auf jeder Landkarte abzulesen. Bezugsquellen? — ein Inserat in einer Fachzeitung gibt jedem Interessenten mehr an die Hand, als er braucht. Außerdem sind im Gebiete einer Branche die wichtigsten Bezugsquellen jedem Konkurrenten ohne weiteres bekannt. Die Kundschaft? — das läßt sich eher hören. Aber auch die lernt jeder Konkurrent bald kennen; Fachblätter, Adressenbureaus verschaffen auch hier jedem die Adressen von ausgewählten Interessenten in beliebiger Anzahl. Vor allem aber sind doch die Kundenlisten, wie schon weiter oben ausgeführt, durchaus

nicht immer schlechthin Eigentum der Firma, sie gehören ebenso zum Besitzstande des Reisenden, ja oft ist die ganze Kundschaft, die eine Firma besitzt, ihr von ihren Reisenden verschafft, deren Stärke doch eben darin zum guten Teile besteht, daß sie in gewissen Kreisen eingeführt sind. Dieses Eingeführtsein geht durch die Tätigkeit des Reisenden allmählich mit auf die Firma über, und wenn der Reisende durch Konkurrenzklausel gebunden ist, die Stellung verläßt oder verlassen muß, so ist er das los, was er zugebracht hat, und die Firma bebaut diesen Acker weiter und hütet ihn als ihr „Eigentum". Das ganze Geschäftsleben in diesem Zeitalter des Verkehrs, des Telegraphen und Telephons ist auf den öffentlichen Betrieb zugeschnitten. Wer in seinem Betriebe nicht volle Öffentlichkeit vertragen kann, der sollte sich ernstlich fragen, ob er überhaupt auf der Höhe ist. Es ist eine Fachzeitung der Selbständigen, nicht der Angestellten, der schon zitierte „Konfektionär" nämlich, der die folgende beherzigenswerte Meinung zum Ausdruck brachte:

„Es ist ein eigenes Ding um die „Geschäftsgeheimnisse". Je moderner ein Betrieb ist, um so weniger Geheimnisse wird er haben. Erfolge erringt man nicht mit Geheimniskrämerei und nicht damit, daß man sich von der Außenwelt abschließt; modern geleitete und gut organisierte Geschäfte brauchen solche Mittel nicht. Sie brauchen daher auch keinen „Schutz" in dem Maße, wie es die heutige Konkurrenzklausel ist. Wenn sie Mittel und Wege haben, ihre ersten Angestellten durch die Konkurrenzklausel etwas im Schach zu halten, so genügt das völlig." (Nr. 35, 1907.)

Diesen letzten Satz machen wir uns natürlich nicht zu eigen.

Soweit aber von Geschäftsgeheimnissen wirklich berechtigterweise die Rede sein kann, steht dem Geschäftsherrn eine ganze Reihe von Schutzeinrichtungen zur Verfügung, die Möglichkeit des Schutzes durch Patent, Warenzeichen und Musterschutz; das Gesetz wider den unlauteren Wettbewerb schützt sogar ausdrücklich das Geschäftsgeheimnis und bedroht den Frevler mit Strafe. Der wirksamste Schutz wird aber wohl der sein, die Angestellten angemessen zu bezahlen und zu behandeln, so daß es ihnen leicht wird, dem Geschäfte treu zu bleiben und Versuchungen zu wider-

stehen. Schließlich muß doch der Angestellte das wert sein, was die Konkurrenz anlegen will, um ihn zu gewinnen; denn die bemüht sich doch nicht um ihn in der Absicht, ihm etwas zu schenken!

Man sollte die offiziellen Verteidiger der Konkurrenzklausel in jedem Falle danach fragen können, ob sie denn wirklich auf Grund eines unzweifelhaft konstatierten Bedürfnisses an der Einrichtung festhalten und nicht etwa aus einem gewissen, zuweilen natürlichen, zuweilen pflichtgemäßen Widerspruchsgefühl. Warum etwas aus der Hand geben, das man besitzt und schätzt? Sicherlich wirken solche Gefühle mit. Auch dieses: „Die Angestellten werden zu anspruchsvoll, sie verlangen immer mehr", ja selbst die sinnlose Äußerung: „Der Prinzipal hat überhaupt keine Rechte mehr, nur noch die Angestellten" kann man hören. Aus solcher Stimmung ergibt sich das grundsätzliche „Nein" mit einer gewissen Selbstverständlichkeit. Trotzdem ist es nicht immer aussichtslose Mühe, wenn man über die Konkurrenzklausel mit einem einzelnen Prinzipal verhandeln kann; ist er ein einsichtiger Mann, so kann es geschehen, daß er die unnötige Härte einer Konkurrenzklausel einsieht und sie fallen läßt oder doch mildert. Aber die offizielle Meinung der Standesvertretungen ist ganz was anderes. Die macht der Referent, meist der Handelskammersekretär oder der Sekretär des wirtschaftlichen Verbandes, und dieser müßte schon ein zum Heroischen neigender Charakter sein, wenn er seinen Auftraggebern beweisen wollte, daß die Konkurrenzklausel eine unnötige Härte sei. Viel leichter ist in solcher Lage das Gegenteil beweisen. Andererseits ist es auch wieder das offizielle Gewissen dieser Vertretungen, welches sie oft veranlaßt, Auswüchse und Mißbrauch scharf zu verurteilen, während gleichzeitig die Vertretenen, wenigstens ein Teil von ihnen, an der rücksichtslosesten Fesselung ihrer Angestellten festhalten. Es ist gewiß immer eine Minderheit. Aber warum diese Minderheit schützen in ihrer Rücksichtslosigkeit? Wie wenig oft die einzelnen Kaufleute bei den Angriffen auf die Konkurrenzklausel ein für sie wertvolles Recht gefährdet sehen, zeigt das Beispiel der Handelskammer

Koblenz, die wegen des vom Minister eingeforderten Gutachtens über die Konkurrenzklausel entsprechende Fragebogen an 1300 Firmen ihres Bezirks richtete und darauf im ganzen — 37 Antworten erhielt. Trotzdem erklärt die Kammer: „die Konkurrenzklausel ist nicht zu entbehren" („Handel und Gewerbe" Nr. 36, 1907 und „D. Handelswacht" Nr. 16, 1907). Es soll trotzdem nicht verkannt werden, daß manche Handelskammern, wie aus den Berichten zu ersehen ist, zum Beispiel Berlin, Halberstadt, sehr ernstlich und sogar wohlwollend auch das Interesse der Angestellten an der Beseitigung der Konkurrenzklausel erwägen, aber sie wollen doch alle, fast ohne Ausnahme, an der Konkurrenzklausel festhalten. Und man kann es ihnen nicht verdenken, denn was man einmal besitzt, gibt man nicht preis, wenn man nicht muß.

Eine einzige Handelskammer, die zu Sagan, hat sich auf den Standpunkt gestellt, daß die Konkurrenzklausel für Handlungsgehilfen und -lehrlinge gänzlich entbehrlich und ihre Beseitigung zu empfehlen sei („Handel und Gewerbe" Nr. 36, 1907). Das ist nicht nur anzuerkennen, sondern auch außerordentlich wichtig.

Ähnliche Stimmen:

Die Redaktion der Deutschen Juristenzeitung sagt von der Konkurrenzklausel:

„Das Übel ist aber auch groß genug . . . es fragt sich, ob die Konkurrenzklausel für die Regel nicht ganz zu verbieten. Ausnahmsweise ist sie nur so weit beizubehalten, als der Verrat von Geschäftsgeheimnissen in Frage steht."

Der „Konfektionär" erklärt in Nr. 35, 1907:

„Wer die Frage nicht vom subjektiven Standpunkte (darauf kommt es allerdings an, d. V.) der direkt beteiligten Kreise, sondern rein objektiv würdigt, muß nun allerdings anerkennen daß die zurzeit geltenden Bestimmungen tatsächlich reformbedürftig sind."

Auch die Ansicht des Kaufmannsgerichts Frankfurt a. M., die in seiner weiter oben erwähnten Eingabe niedergelegt ist, verdient Beachtung:

„Im allgemeinen wird die Wirkung der Konkurrenzverbote und der durch ihre Übertretung entstehende Schaden eben weit überschätzt, die Praxis zeigt jedenfalls, daß ein sehr großer Teil der Klagen wegen Verletzung des Verbots nicht zur Geltendmachung berechtigter Geschäftsinteressen erhoben wird, sondern persönlichen Gründen seinen Ursprung verdankt. Auf der anderen Seite kann aber nicht verkannt werden, daß ein sehr großer Teil der Konkurrenzverbote den Angestellten das Fortkommen ganz oder doch zeitweise unmöglich macht, so daß die Beseitigung der Konkurrenzverbote, wenn sie ohne wesentlichen Schaden der Prinzipale geschehen kann, wovon das Kaufmannsgericht überzeugt ist, eine Forderung der Gerechtigkeit ist."

In England und Amerika, wo man doch auch etwas von den Bedürfnissen eines hochentwickelten Handels versteht, ist die Konkurrenzklausel nur wenig in Gebrauch; es ist gewiß nicht gerade rühmlich für die deutsche Wirtschaft, daß unsere vielbelobten „captains of industry" glauben, solcher Schutzvorrichtungen nicht entraten zu können.

Von hohem Interesse für die Beurteilung der Bedürfnisfrage ist weiter, daß einige Prinzipalsvertretungen bei ihren Beschlüssen eine von seiten der Gehilfen wiederholt aufgestellte Behauptung bestätigen, daß nämlich vielfach gar nicht die Gehilfen als Schuldige anzusehen sind, wenn eine Konkurrenztätigkeit früherer Angestellter den Prinzipalen Sorge bereitet, sondern daß es hauptsächlich Prinzipale sind, die sich bemühen, ihren Konkurrenten tüchtige Angestellte wegzuholen. So hat der Zentralverband Deutscher Kaufleute und Gewerbetreibender (jetzt „Deutscher Zentralverband für Handel und Gewerbe") auf seiner letzten Generalversammlung in Kassel folgende Stellungnahme zu unserer Frage beschlossen:

„Die Generalversammlung erklärt sich gegen die bedingungslose Aufhebung der Konkurrenzklausel (§§ 74 und 75 HGB.) und hält vielmehr deren Beibehaltung für ein unbedingtes Bedürfnis im Interesse der Geschäftsinhaber zum Schutze gegen Verrat von Geschäftsgeheimnissen seitens der Angestellten und Lehrlinge, wie auch zum Schutze gegen die Prinzipale, die sich der Handlungsgehilfen aus Konkurrenzgeschäften für unlautere Wettbewerbs-

11*

zwecke bedienen. Für die Wirksamkeit der Konkurrenzklausel halten wir eine Herabsetzung des Zeitraumes auf ein Jahr und als Vertragsstrafe ein Jahresgehalt des betreffenden Angestellten für hinreichend. Weitere Schadenersatzansprüche seitens des Prinzipals aus der vereinbarten Vertragsstrafe halten wir für nicht gerechtfertigt."

Noch deutlicher spricht das die Handelskammer in Wiesbaden in ihrem Gutachten aus:

„Die Konkurrenzklausel dient im allgemeinen weniger zur Bekämpfung der unlauteren Elemente unter den Handlungsgehilfen, als zur Bekämpfung der Prinzipale, die sich der Handlungsgehilfen aus Konkurrenzgeschäften für unlautere Wettbewerbszwecke bedienen. Aus diesem Grunde wäre es ja eigentlich gerechtfertigter, eine Bestimmung zu beantragen, welche vor allem die selbständigen Kaufleute mit einer Strafe bedroht, welche Gehilfen aus Konkurrenzgeschäften sich durch Vertrag verpflichten und die Geschäftsgeheimnisse sich verraten lassen, die Gehilfeu in den Konkurrenzgeschäften kennen gelernt haben."

Und die Zeitschrift „Der Papierhändler" sagt in ihrer Nr. 33, 1907, nachdem sie das Interesse der selbständigen Kaufleute an dem Weiterbestehen der Konkurrenzklausel dargelegt hat:

„Dann kommen wir zu der weiteren Folgerung, daß die Konkurrenzklausel nicht so sehr eine Beschränkung für den Angestellten, als vielmehr gegen unlautere Konkurrenzgeschäfte ist und bleiben muß. Alle Geschäftsleute, die ein gut geleitetes Geschäft haben, wissen von derartigen Praktiken der Konkurrenz ein Lied zu singen."

Aber wenn es so ist, dann verlange man doch Schutzbestimmungen, die den Konkurrenten, also den selbständigen Kaufmann treffen, nicht aber Maßregeln zum Schutze der Selbständigen, die sich gegen die Angestellten richten und diesen das Fortkommen im Berufe und damit im Leben erschweren oder geradezu vernichten!

2. Die Konkurrenzklausel verträgt sich nicht mit dem Geiste unserer Zeit. Diese Zeit fordert Freiheit auf allen Gebieten berechtigter und kulturfördernder Arbeit, Freiheit besonders für Handel und Verkehr; sie kennt Beschränkungen der Erwerbstätigkeit wohl hier und da im öffentlichen Inter-

esse, versteht es aber nicht, daß einem Menschen, der arbeiten will und muß und soll, der Erwerb beschränkt werden darf im *privaten Interesse* eines einzelnen. *Freiheit für Handel und Verkehr!* Nur für die Unternehmer? Wie verträgt es sich mit diesem Geiste der Zeit, daß man die Angestellten unfrei machen darf?

3. *Die Konkurrenzklausel ist ein Unrecht.* Denn dem Schwachen, der sich nicht wehren kann, der nach Brot gehen muß, nimmt sie den einzigen Besitz, den er hat: seine Arbeitskraft, die Ausnutzung dessen, was er gelernt hat.

4. *Die Konkurrenzklausel wirkt demoralisierend und kulturfeindlich.* Sie gefährdet den Charakter, denn in dem Widerstreite zwischen der Pflicht gegenüber dem Vertrage und der Pflicht gegenüber der Familie wird der Angestellte gar oft vor der Frage stehen, welche von beiden er verletzen soll. Eine *muß* zu Schaden kommen! Wird ihm das Geldinteresse des kaltherzig auf seinem Schein bestehenden Unternehmers höher stehen — oder die Not seiner Kinder? Dazu kommt verschärfend der *Mißbrauch des Ehrenworts.* Man bindet die Angestellten häufig nicht bloß rechtlich, sondern läßt sich auch noch mündlich oder schriftlich ihr Ehrenwort dafür verpfänden, daß sie die Konkurrenzklausel einhalten und — bezeichnend genug! — *geheim* halten werden. Welche unerhörte Vorstellung von dem, was erlaubt ist, zeigt dieses Verfahren in einer Frage wirtschaftlicher Natur und bei dieser Kräfteverteilung, dieser Belastung eines Schwachen zum Vorteil eines Starken, dieser Belastung *ohne Gegenleistung,* den Schwachen auch noch durch sein Ehrenwort zu binden! Und ihn obendrein zur Geheimhaltung seines Jammers zu verpflichten! Das Gefühl für die Heiligkeit des Ehrenworts muß auf diese Weise stumpf werden, und wenn der Gefesselte das bittere Gefühl hat, daß ihm unrecht geschieht und daß die Seinen Not leiden, besonders aber daß er diese Last tragen muß, nicht etwa weil auf jener anderen Seite ein ähnlich hohes Lebensinteresse zu schützen wäre, nein nur damit dort ein Kapitalinteresse noch etwas sicherer stehe als es schon steht, dann

zerschlägt er dieses Ehrenwort und stützt sich auf die höhere Moral, daß er die Seinigen nicht hungern lassen darf!

Das Gefühl für die Heiligkeit des Ehrenworts muß auf diese Weise stumpf werden, sagte ich — und darf gewiß hinzufügen: Es muß schon stumpf geworden sein bei denen, die es verlangen!

Hier noch ein gutes Wort von dem Berliner Rechtsanwalt und Privatdozenten Dr. Alexander-Katz aus einem Vortrage: „Das Ehrenwort muß zu heilig sein, als daß es zur Sicherung gewerblicher Verpflichtungen herabgewürdigt wird. Die Ehrenwortsklausel sollte daher gesetzlich unter Strafandrohung verboten werden."

Auch das Reichsgericht hat in einem Urteil vom 7. April 1908 (D. Jur. Ztg. XIII 13) die Abnahme des Ehrenworts zum Schutze lediglich finanzieller Interessen getadelt, „die Ehre als ideales Gut dürfe nicht ohne weiteres in vermögensrechtlichen Beziehungen zu gunsten anderer verwendet werden. Hier trete aber irgend ein ideales oder persönliches Moment, das die Bindung des Verklagten an seine Pflicht vermittels des Rechtsguts der Ehre rechtfertigen könnte, nicht hervor". Der Verklagte, ein Chemiker, war bei einem Gehalt von 2400 Mark sowie 1000 Mk. Gratifikation und Tantieme mit Konkurrenzklausel und (neben dem Ehrenwort) einer Konventionalstrafe von 100000 Mark belastet! Das Reichsgericht hat die ganze Abmachung als nach BGB. § 138,1 gegen die guten Sitten verstoßend und folglich für nichtig erklärt.

Da die Konkurrenzklausel die Abhängigen noch abhängiger macht, so trägt sie dazu bei, die Arbeitsfreude, die Freude am Beruf, am Streben vorwärts und aufwärts zu ertöten, sie verkümmert damit Persönlichkeitsgefühl und Persönlichkeitswerte. Oft hat sie ja geradezu den Zweck (besonders die geheime Konkurrenzklausel, s. V. Abschnitt), die Angestellten in Abhängigkeit, in vermehrter Botmäßigkeit und in niedriger Bezahlung dem Geschäfte zu erhalten. Selbst wo das nicht die Absicht ist, stellt es sich als Wirkung ein.

Menschen aber, die sich in solche Unfreiheit hineingewöhnt haben, können nicht für sich und für die Menschheitsentwicklung Charakterwerte ausbilden, ihre innere Entwicklung geht abwärts zur stumpfen Gewohnheit des Dienens und Gehorchens, zum Knechtessinn — den sie vererben. Wenn man bedenkt, daß die Zahl derer, die gegen Lohn für andere arbeiten, auch die Zahl der geistigen Lohnarbeiter, der „Mitarbeiter“, gerade bei unserer modernen wirtschaftlichen Entwicklung immer mehr anschwillt, daß diese Gefährdeten eine der größten und wichtigsten Schichten unseres Volkes zu werden die Bestimmung haben, so kann man sich eine Vorstellung von dem Unsegen dieser Entwicklung zur Unfreiheit machen.

5. Man kann bei der Konkurrenzklausel fast von einem „System“, mindestens von einer Tendenz zu vermehrter Fesselung der Abhängigen in unserer Zeit sprechen. Die Syndikate, Kartelle und ähnlichen Verbände der Unternehmer schaffen Wirtschaftsmächte, wie man sie früher nicht kannte, Mächte, die mehr Bedeutung für Leben und Wohlfahrt des Volkes haben als manche Monarchie; zu ihren natürlichen Eigenheiten gehört auch diese Tendenz, das Mittel der Macht anzuwenden gegenüber denen, deren Arbeit sie brauchen. Wir haben neben der Konkurrenzklausel die geheimen Abmachungen über die Angestellten (und Arbeiter), beide in steigender Anwendung, wir hören von Bestrebungen auf Bestrafung des Vertragsbruchs der Angestellten (als ob nicht der Geschäftsherr mit der kündigungslosen Entlassung eines Angestellten viel häufiger des Vertragsbruchs sich schuldig machte!), von Bestrebungen nach „vermehrtem Schutz der Geschäftsgeheimnisse“, das heißt Sicherung der Geschäftsgeheimnisse auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses, und zwar nicht bloß durch Vertrag, wie man es jetzt schon haben kann, sondern durch strafrechtliche Ahndung — eine gefährliche Situation für die Angestellten, auch für solche, die gar nicht die Absicht haben, etwas zu verraten (siehe Soziale Praxis XIV Nr. 42 Sp. 1101). Ja, wohin geht denn dieser Weg? Zu immer neuen gesetzlichen Ein=

schnürungen der Schwachen im Interesse derer, die für sich allein schon stark sind und in ihren Verbänden wirtschaftliche Riesenmächte bilden. Dazu soll der Staat nicht weiter helfen! Auf diesem Wege genügt nicht ein Halt, sondern es ist Umkehr nötig!

6. Die Konkurrenzklausel ist volkswirtschaftlich falsch, denn sie hindert tüchtige Kräfte, sich zu entfalten — zum Nutzen einer Einzelwirtschaft, aber zum Schaden der Gesamtwirtschaft des Volkes. Welchen Nutzen hat die Gesamtwirtschaft davon, daß der einzelne Unternehmer einen solchen Vorteil einstecken kann? Nur wenig. Der Schaden aber, den die Gesamtheit erleidet, ist unendlich größer. Durch tüchtige Kräfte können schwache Betriebe gehoben werden, und auch starke Betriebe werden durch sie weiter gefördert. Darum sollen diese Kräfte frei sein. Tüchtige Kräfte können auch durch Beteiligung oder in eigener Unternehmung für die Gesamtheit nützliche, vorwärtsführende Arbeit leisten; durch die Konkurrenzklausel werden sie gebunden. Oder sie werden gezwungen, die Branche, in der sie Tüchtiges leisten könnten, zu verlassen, ja sehr viele, die für das Gebiet des ganzen Reiches gebunden sind, müssen sogar das Vaterland verlassen, müssen das, was sie gelernt haben, gelernt haben zum Teil auf Kosten des Vaterlandes, in die Fremde tragen, ihre Kraft geht nicht nur der eigenen Wirtschaft des Volkes verloren, nein, sie dient noch dazu, die fremde Industrie und damit die Konkurrenz des Auslandes zu stärken. Was tut aber der Mann, dem auch noch die übrigen Industriestaaten und Kulturstaaten der Erde gesperrt sind (was häufig genug vorkommt)? Ihm nützt auch das Auswandern nichts, denn wo er noch hingehen könnte, da braucht man ihn nicht, er muß also einfach das erlernte Fach überhaupt aufgeben.

Für die heimische Unternehmerschaft bedeutet das, daß für sie einmal der Zeitpunkt kommen muß, wo es überhaupt keine tüchtigen Kräfte mehr gibt, die frei wären, weil die Konkurrenzklausel immer weiter um sich greift und jeder, der ein Geschäft verläßt oder den man sonst gern haben möchte, gebunden ist. Schon jetzt ist

es doch eine allgemeine Klage, daß es zwar Leute genug gibt, aber so wenig „Köpfe“, wenig tüchtige Helfer. Das liegt sicherlich zum guten Teil an der Konkurrenzklausel. Entweder diese Leute sind gebunden, denn die tüchtigsten trifft es natürlich immer zuerst, können sich nicht regen noch bewerben, oder die tüchtigsten Köpfe gehen gar nicht mehr in diese Berufe hinein, von denen sie hören, daß ihrer dort Fesseln harren und daß in ihnen auf ein gutes Fortkommen nicht zu rechnen ist. So fällt schließlich die Sünde auf ihre Urheber zurück.

7. Gänzliche Beseitigung der Konkurrenzverbote ist auch deswegen richtig, damit die Konkurrenz unter den selbständigen Geschäftsleuten gleich sei. Wollte man ihre Zulässigkeit an eine bestimmte Gehaltshöhe knüpfen, so würden die kleinen Unternehmer klagen, daß man sie benachteilige, daß sie, die hohe Gehälter zu zahlen nicht in der Lage seien, des Schutzes entbehren, den die großen Unternehmer sich verschaffen können.

Sonst leiden aber auch die Einsichtigen unter den Unternehmern, die gern auf die Konkurrenzklausel verzichten würden (wie auf manches andere ähnliche), wenn nur der Konkurrent es auch tun müßte. Aber der tut es nicht, er ist rücksichtslos, nimmt jeden Vorteil wahr, und um ihm gegenüber nicht in Nachteil zu geraten, muß man eben auch festhalten, was man haben kann. Also völlige Beseitigung! Es ist Vereinfachung und Erleichterung für alle.

Daß trotz allem und allem in gewissem Umfange für die Unternehmer ein „Bedürfnis“, die Konkurrenzklausel zu erhalten, bleibt, das soll zugegeben werden. Aber das entscheidet doch nicht allein. Jedes noch so berechtigte Interesse findet seine Grenze an dem berechtigten Interesse eines anderen und es kommt darauf an, welches Interesse überwiegt. Das vielfach begründete Interesse der Angestellten und das der Gesamtwirtschaft überwiegt aber bei diesem Streite so bestimmt und entscheidend, daß auch der

letzte mögliche Einwand für das Weiterbestehen der Konkurrenzklausel fallen muß!

V. Die geheime Konkurrenzklausel.

Abmachungen der Firmen ganzer Geschäftszweige oder Bezirke untereinander, durch welche jede Firma sich verpflichtet, Angestellte einer der Abmachung angeschlossenen Firma nicht in Stellung zu nehmen, es sei denn, daß die alte Stellung schon gekündigt ist oder daß der bisherige Prinzipal seine Einwilligung dazu gibt, sind vereinzelt schon sehr lange in Anwendung. In unserer Zeit hat aber auch dieses Mittel, Macht über die Angestellten zu gewinnen, sich so stark ausgebreitet, daß es für die Unabhängigkeit und das Fortkommen der Angestellten eine ernste Gefahr geworden ist. Die moderne Entwicklung zum Zusammenschluß der Unternehmungen zu größeren wirtschaftlichen Organisationen, zum Kartell, Syndikat und Trust, führt geradezu zur Anwendung dieser außerordentlich wirksamen Fessel. In den Verträgen, welche die Grundlage dieser Organisationen bilden, ist die Personalklausel eine häufige Erscheinung. Aber sie findet sich auch als freie, zuweilen bloß mündliche Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren großen Firmen, die in einem Orte oder Bezirke einen Geschäftszweig beherrschen und viel Personal unterhalten. Das nächste Interesse, aus welchem solche Vereinbarungen entspringen, ist wohl der an sich begreifliche Wunsch, das unangenehme Wegengagieren von Personal zu verhindern. Aber das Mittel zeigt auch in diesem Falle sehr bald seine weiteren Wirkungen, und die Verlockung für die Unternehmer, die so sich darbietenden Vorteile auszunützen, ist sehr groß. Dem Gefühl der Macht gesellt sich auch bald der Wunsch, sie anzuwenden und ebenso die Gelegenheit dazu.

Im Herbste 1906 und Anfang 1907 machten die Personalvereinbarungen der Berliner Großbanken und der Berliner Seidengroßfirmen viel von sich reden. Diese Fälle sind aber nur eben die bekanntesten, nicht etwa die einzigen ihrer Art. Es gibt noch außer-

dem sehr viele derartige Übereinkommen: Brauereiverbände ganzer Provinzen, dann wieder dieselben Verbände verschiedener Provinzen untereinander, Buntpapier- und Papierwarenfabriken, Schokoladen- und Kakaofabriken, Strohhutfabriken, Maschinenfabriken, Möbel- und Baubeschlägefabriken, Manufakturwarengroßfirmen, Warenhäuser und Banken einzelner Städte und sicherlich noch viele, von denen man es nicht weiß, denn es liegt ja eben in der Natur dieser Abmachungen, daß sie geheim sind.

Diese Fessel der geheimen Konkurrenzklausel ist noch gefährlicher als die offene Konkurrenzklausel, schon allein deswegen, weil sie geheim ist, weil der Gehilfe, wenn er eine Stellung annimmt, von ihrem Bestehen nichts weiß. Der Gehilfe, der bei einer solchen Firma eintritt, ahnt nicht, in welche Verstrickung er sich begibt, er ahnt nicht, daß er sich damit die Branche, in der sein Weg des Fortkommens liegt, versperrt. Will er sich bei einer anderen Firma um eine vorteilhaftere Stellung bewerben, so erfährt das bald sein Chef und er verdirbt sich oft die alte Stellung, ohne die neue zu bekommen. Er kann es auch nicht darauf ankommen lassen, erst zu kündigen, denn bei dieser gegenseitigen Verpflichtung der Unternehmer ist seine Aussicht, die erstrebte Stellung zu erhalten, doch nur gering, und er geht der ziemlich sicheren Stellenlosigkeit entgegen. Wenn das die Angestellten erst einmal wissen, daß sie keine Aussicht haben, bei anderen Betrieben der Branche anzukommen, dann tritt das ein, was man als die schlimmste Wirkung dieser Verträge betrachten kann, das Gebundensein auf Gnade oder Ungnade an den alten Betrieb; sie müssen bescheiden werden, damit sie sich wenigstens das erhalten, was sie haben, damit ihnen nicht gekündigt wird, denn in der Branche kommen sie nicht wieder an. In welcher Lage befindet sich aber ein Mann, der vielleicht nach einem Zerwürfnis mit der Geschäftsleitung die Stellung verlassen muß. Es braucht nicht immer das Recht auf seiten der Geschäftsleitung zu sein, sondern der Angestellte geht vielleicht, weil er ungerechte Behandlung oder Zumutungen, Beleidigungen, Zurücksetzungen nicht länger ertragen kann. Trotzdem weiß er, daß er in dieser Branche keine Stellung

wieder bekommt, weil seine bisherige Geschäftsleitung nicht einwilligen wird.

Aber auch ohne solche Vorkommnisse besonderer Art ist die Lage der Angestellten innerhalb des Bereichs solcher Personalklauseln schlimm genug, denn auch wenn sie im alten Geschäfte bleiben, haben sie doch nur noch verminderte Aussicht, vorwärts zu kommen. Der Unternehmer braucht sich ja nicht mehr zu bemühen, den einzelnen ans Geschäft zu fesseln, das neue Mittel „sich einen Stamm treuer Mitarbeiter zu erhalten" wirkt so vorzüglich, daß es der alten Mittel, der Gehaltserhöhung, guten Behandlung, Anerkennung als Bürger, Mensch und Persönlichkeit nicht mehr bedarf. Die Angestellten sind ja gefesselt genug. Selbst das Recht des Staatsbürgers auf Freizügigkeit ist damit praktisch aufgehoben.

Freilich schaden sich damit auch wieder die Unternehmer selbst, denn fällt der beste Anreiz, sich weiter zu bilden, sich für bessere Stellungen geeignet zu machen, dann wird auch bald noch größerer Mangel an guten Kräften eintreten, als er jetzt schon besteht. Auf „Kräfte" aber bleiben doch schließlich die Unternehmer angewiesen, und zwar um so mehr, je größer ihr Geschäft ist. Aber die Menschen denken immer nur an ihr nächstes Interesse, nicht an die weitere Wirkung und erst recht nicht an die Wirkung auf die Gesamtheit des Volkes. Um so mehr ist es Pflicht des Staates und der Gesetzgebung, dafür zu sorgen, daß wegen solcher an sich mehr oder minder berechtigten Einzelinteressen das Interesse der Gesamtheit des Volkes, sowohl seiner wirtschaftlichen Entwicklung, wie auch der Erziehung seiner Individuen zur Persönlichkeit, zum freiheitlichen Menschentum, nicht Schaden leide!

Wo die Abmachungen der Firmen so lauten, daß ein Angestellter erst dann angenommen werden darf, wenn die alte Stelle gekündigt ist, helfen sich manche Unternehmer dadurch, daß sie einem Manne, der ihnen willkommen wäre, in geeigneter Weise zur Kündigung raten und ihn dann, wenn er gekündigt hat,

engagieren. Das Mittel hilft manchmal beiden, aber man kann es doch nicht als regelmäßigen Ausweg empfehlen; immerhin wirft es auf die Situation ein Licht von eigenem Reize.

Im übrigen gilt alles, was über die offene Konkurrenzklausel gesagt worden ist, auch für die geheime Konkurrenzklausel. Wenn ein Mensch das Unglück hat, einige Male während seines Lebens in solche Verstrickung zu geraten, durch die er in seiner Entwicklung doch immer um Jahre zurückgeworfen wird, wenn er sieht, daß er trotz guter Kräfte und Kenntnisse, trotz des besten Willens zur Arbeit nicht vorwärts kommen *kann*, so muß ihn tiefe Erbitterung erfassen, ihn und alle anderen, die unter den gleichen Beschränkungen leben oder solche Schicksale mit ansehen. Bei solchen Menschen kann keine Arbeitsfreude gedeihen, und der Trieb vorwärts und aufwärts muß verkümmern. Und wenn alle diese Fesselungsverfahren noch mehr um sich greifen — was jetzt schon feststeht und gerade bei dem Charakter unserer wirtschaftlichen Entwicklung noch weiter zu befürchten ist — dann muß für alle Angestellten ein trostloser Zustand der Unfreiheit und Hoffnungslosigkeit platzgreifen. Immer mehr Abhängigkeit, immer weniger Aussichten, das ist das Los der „Mitarbeiter“ an dem viel bewunderten Welterfolge der deutschen Wirtschaft, ihr Los und ihr Anteil an all dem gerühmten Aufschwung. Solche Menschen müssen gleichgültig werden und damit untüchtig, *oder sie lehnen sich auf und suchen bei der schärfsten politischen Richtung ihre Zuflucht.*

VI. Was allein wirksam helfen kann.

Aus allen diesen Gründen, und weil die geschilderten Übel die Tendenz haben, weiter zu wachsen, ja neue Ansätze und Formen zu bilden, kann kein Paktieren dauernde Befriedigung bringen.

Die Konkurrenzklausel — sowohl die offene wie die geheime und jede Abmachung, die sie zu ersetzen bestimmt ist — muß gänzlich beseitigt werden und zwar *für alle Angestellten*

und Arbeiter ohne Ausnahme. Für die Berufstätigkeit der Ärzte und Rechtsanwälte gilt nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts (D. Juristenztg. XII Jahrg. Nr. 19) der Grundsatz der völligen Ungültigkeit solcher Vereinbarungen schon jetzt, warum nicht auch für die Angestellten? Sprechen hier auch nicht dieselben Gründe, die dort den Ausschlag geben, entscheidend mit, so doch dafür hundert andere Gründe.

Dauernde Befriedigung gibt nur diese eine Regelung:

Streichung der §§ 74 und 75 im Handelsgesetzbuch und 133f in der Gewerbeordnung, dafür Einfügung der folgenden Bestimmung in das Bürgerliche Gesetzbuch:

§ 630a. Eine Vereinbarung zwischen dem Dienstberechtigten und dem Dienstverpflichteten, durch welche dieser für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftlichen oder mündlichen Vertrag oder durch Ehrenwort in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist nichtig.

Vereinbarungen von Geschäftsinhabern untereinander, durch welche Angestellte oder Arbeiter in ihrer gewerblichen Tätigkeit beschränkt werden, sind nichtig.

Es ist unnütze Mühe, durch weitere gesetzliche Beschränkungen der Konkurrenzverbote helfen zu wollen, denn eine Verminderung der Sperrzeit würde ohne erhebliche Wirkung sein und auf die Höhe der Strafe ist, wie dargelegt wurde, überhaupt kein großes Gewicht zu legen, weil die Bindung ohne Geldstrafe eigentlich sogar die schwerere ist; wollte man eine Gegenleistung vom Geschäftsherrn fordern, so würde man damit zunächst grundsätzlich die Berechtigung der Konkurrenzklausel zugeben, dabei würde die Festsetzung einer gewissen Gehaltsleistung allein nicht genügen, man müßte verlangen, daß dieses Gehalt dem Angestellten, wenn und solange er nach seinem Austritt gebunden bleiben soll, weiter gezahlt werde. Hier müßten dann wieder Unterschiede gemacht werden für die Fälle der Kündigung von der einen oder von der anderen

Seite und man könnte einwenden, daß damit für den Angestellten der Anreiz geschaffen würde, auf eine Kündigung hinzuarbeiten, um sich eine wohlfeile Versorgung zu verschaffen. Sollten die Beschränkungen wirklich ausreichend helfen — und nur eine wirkliche Hilfe wird die gegenwärtige Bewegung gegen die Konkurrenzklausel zur Ruhe bringen — dann müßten sie in ihrer Wirkung einem Verbote der Konkurrenzklausel so ziemlich gleichkommen.

Es bleibt nur eins: das gänzliche Verbot. Das ist zeitgemäß und eine Vereinfachung für Alle. Es ist so zeitgemäß, daß, wenn die Gegenwart ihre Pflicht verkennt, schon eine sicherlich nahe Zukunft diese Entscheidung bringen wird. Man wird es in der Zukunft nicht verstehen, daß in einer Zeit der Aufklärung und des Fortschritts die Menschen solche Fesseln getragen haben und daß die Gesetze einer solchen Zeit sie zugelassen haben.

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.

Preis: 90 Pfennig.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

Herausgegeben von dem Vorstande.

Heft 3 des III. Bandes, der ganzen Reihe 27. Heft.



Der Dienstvertrag der Privat-Angestellten II.



Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1908.

Ausgegeben am 11. Dezember 1908.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.
Herausgegeben von dem Vorstande.
III. Band, Heft 3; Heft 27 der ganzen Reihe.

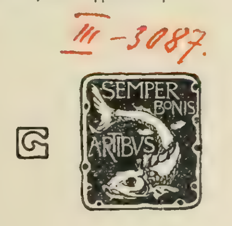
Der Dienstvertrag der Privatangestellten II.

V. **Der Dienstvertrag der technischen Angestellten in gewerblichen Betrieben.** Von Oberbürgermeister Cuno, M. d. R., Hagen i. W.

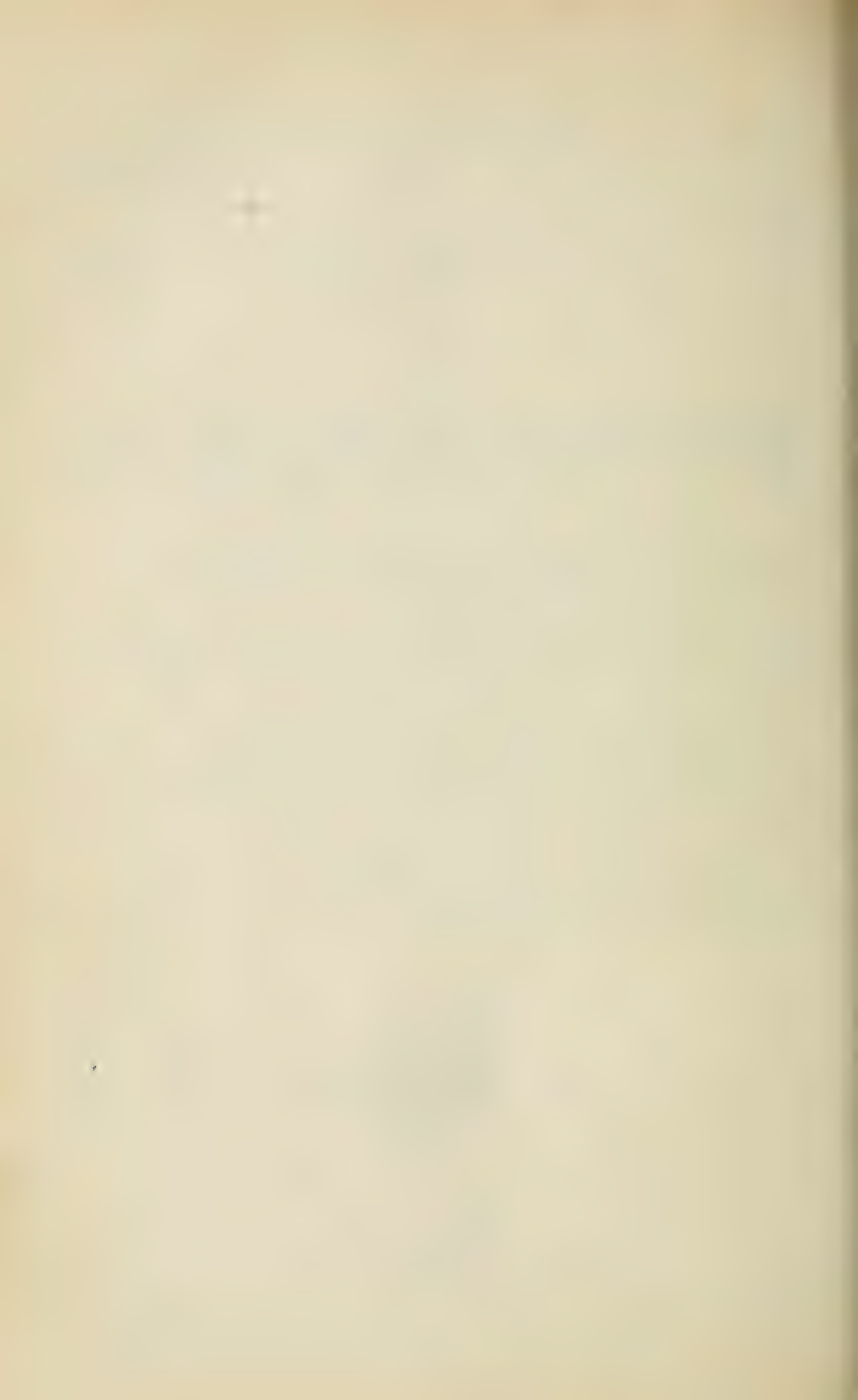
VI. **Der Dienstvertrag der Bureaubeamten der Rechtsanwälte.** Von Rechtsanwalt Adolf Fuld, Frankfurt a. M.

VII. **Der Erfinderschutz der technischen Privatangestellten.** Von Redakteur Karl Sohlich, Sekretär des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin.

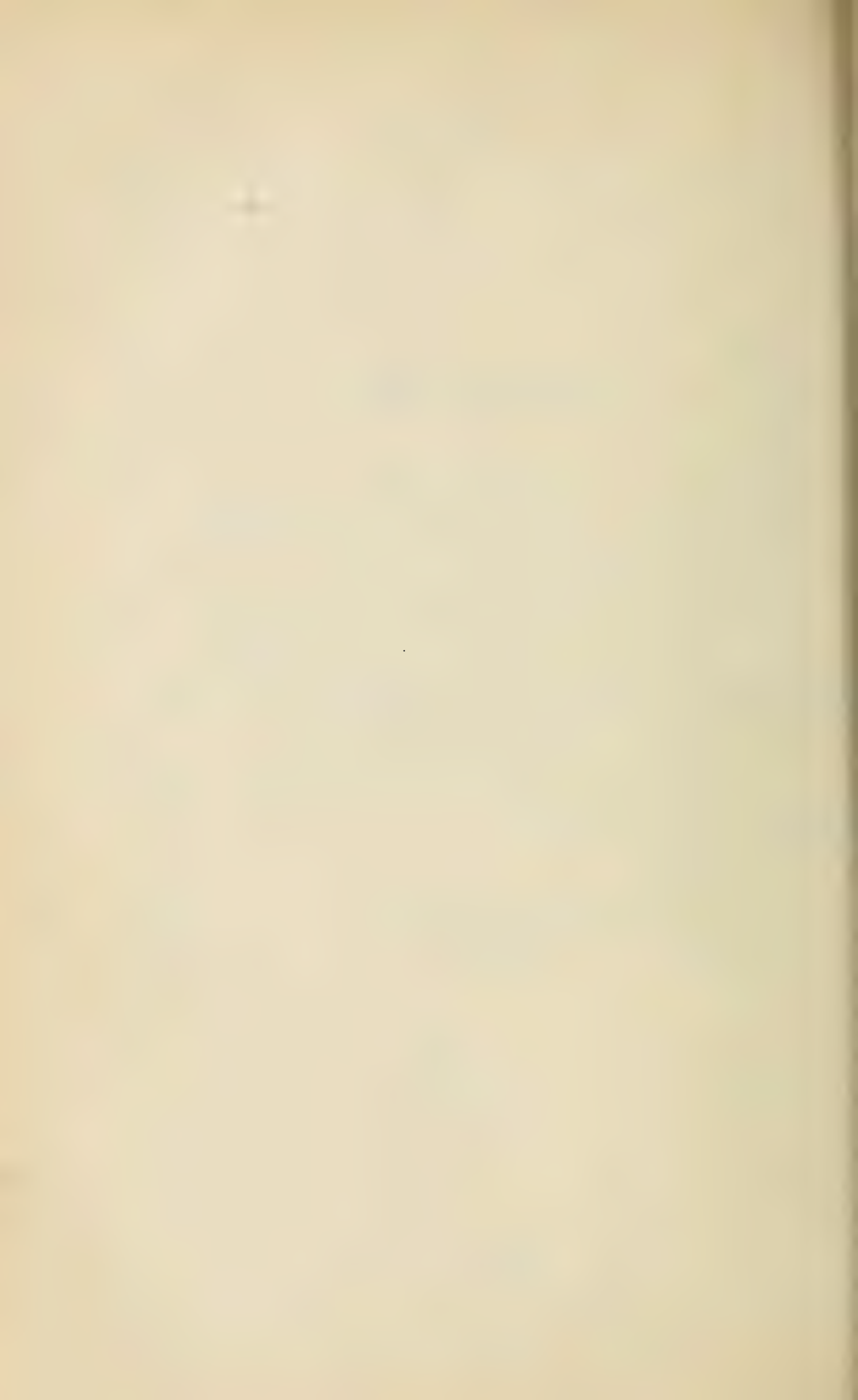
VIII. **Einheitliches Privatbeamtenrecht.** Von Dr. Heinz Potthoff, M. d. R., Syndikus des deutschen Werkmeisterverbandes, Düsseldorf.



Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1908.



Inhaltsverzeichnis.



Der Dienstvertrag der technischen Angestellten in gewerblichen Betrieben.

Von Oberbürgermeister Cuno, Hagen.

A. Die bestehenden Rechtsvorschriften.

§ 1. Geltungsbereich.

Abschnitt IIIb des siebenten Titels der Gewerbeordnung gibt Sondervorschriften für die von Gewerbeunternehmern gegen feste Bezüge beschäftigten Personen, welche nicht lediglich vorübergehend mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung desselben beauftragt (Betriebsbeamte, Werkmeister oder ähnliche Angestellte) oder mit höheren technischen Dienstleistungen betraut sind (Maschinentechniker, Bautechniker, Chemiker, Zeichner u. dgl.).

Für Angestellte in der Gewerbeordnung unterstehenden Betrieben, die diesen Anforderungen entsprechen, finden zwar die Bestimmungen des Abschnitts I des siebenten Titels, Allgemeine Verhältnisse, (außer § 119a, vgl. § 133e) nicht aber die des zweiten Abschnitts — Gesellen und Gehilfen — (außer § 124b und 125, vgl. § 133e) auch nicht die Bestimmungen über Fabrikarbeiter, sondern an deren Stelle eben die besonderen Vorschriften des Abschnitts IIIb Anwendung. Dagegen finden letztere keine Anwendung auf solche Angestellte in Handelsgeschäften und Apotheken (§ 154 Abs. 1).

Zwei Merkmale sind in § 133a nebeneinander gestellt:

a) der Angestellte muß feste Bezüge als Entgelt für seine Dienstleistung zu beanspruchen haben,

b) seine Dienstleistung muß eine den ganzen Betrieb oder eine Abteilung desselben — und zwar nicht nur vorübergehend — leitende oder beaufsichtigende sein oder als höhere technische sich darstellen.

Der Begriff „feste Bezüge" findet sich auch in den §§ 622, 627 BGB.; ferner in den dem § 133a nachgebildeten § 88 des preußischen, Art. 112 des bayerischen Berggesetzes; an ähnlichen Ausdrücken finden wir in den Unfallversicherungsgesetzen: mindestens wochenweise fixierte Beträge. Der Angestellte muß also Anspruch auf festes Gehalt, fixe Besoldung, „gewisses Geld" haben, es muß für einen Zeitabschnitt, eine Lohneinheit festgesetzt sein (Zeitlohnvertrag). Fester Bezug liegt beim Akkordlohn nicht vor, weil die Höhe der Lohnforderung von der wechselnden Ergiebigkeit der Arbeit abhängig ist, periodische gleiche Abschlagszahlungen ändern hieran nichts. Auf die Länge des Zeitabschnitts, nach welchem der Lohn bemessen wird, kommt es an sich nicht an. Im Entwurf zu § 133a war vorgesehen, daß die festen Bezüge „mindestens monatweise" bemessen sein sollten; dieses Erfordernis ist im Gesetz weggelassen. Dazu kommt, daß § 2b des Krankenversicherungsgesetzes, wie er durch die Novelle vom 10. April 1892, also nach Erlaß der den Abschnitt IIIb einführenden Novelle zur Gewerbeordnung vom 1. Juni 1891 gestaltet ist, Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker für versicherungspflichtig erklärt, wenn ihr Arbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt $6^2/_3$ Mk. für den Arbeitstag oder, sofern Lohn oder Gehalt nach größeren Zeitabschnitten bemessen ist, 2000 Mk. für das Jahr nicht übersteigt. Das Gesetz geht also, wie Potthoff im Gewerbegericht 13. Jahrgang, Spalte 180, mit Recht bemerkt, davon aus, daß es Angestellte im Sinne des § 133a gibt, deren Lohn nach dem Zeitabschnitt eines Tages bemessen ist. Auch § 622 BGB. läßt beliebige kürzere Zeitabschnitte zu. Auch ein

nach Stunden bemessener Lohn kann also fester Bezug sein. Allerdings ist eine Einschränkung zu machen: der Bezug darf nicht dadurch zu einem schwankenden werden, daß infolge Ungleichheit der Arbeitszeit in den einzelnen (gleichen) Lohnzahlungsperioden die Lohnraten wechseln. Wenn die Vertragsabrede dahin geht, daß der Angestellte nur für die Stunden wirklicher Arbeitsleistung Bezahlung erhält, so liegt ein fester Bezug nicht vor, mag nun von Stundenlohn, Tagelohn oder Wochenlohn (im Sinne von wöchentlich für eine bestimmte Zahl von Arbeitsstunden zu zahlendem Lohn) die Rede sein. Umgekehrt hat die Vereinbarung eines „festen Bezuges" die Bedeutung, daß für ausgefallene Arbeitszeit ein Abzug nicht zu machen ist, z. B. nicht für gesetzliche Feiertage. Fester Bezug ist also ein Zeitlohn, der in gleichen Raten — ohne Anpassung an die jeweilige Arbeitszeit — „unter Ausschaltung des normalen Einflusses von Über- und Unterzeit" zu entrichten ist und daher das Arbeitsverhältnis als stabile Einkommensquelle erscheinen läßt (Lotmar, der Arbeitsvertrag, Bd. II. S. 63).

Daß Angestellte unter den § 133 a fallen, wird andererseits dadurch nicht ausgeschlossen, daß neben den festen Bezügen wechselnde in Form von Prämien, Tantièmen, Naturalbezügen oder auch Lohn für Überstunden außerhalb der üblichen Arbeitszeit gewährt werden. Nur darf der feste Bezug nicht so geringfügig sein, daß er für den Lebensunterhalt nicht ausreicht.

Während dieses erste Merkmal für die Behandlung eines Angestellten nach § 133 a RGO. völlig von der Vertragsabrede der Parteien abhängig ist, so daß der Arbeitgeber in der Lage ist, die Anwendung auszuschließen, indem er einen „festen Bezug" nicht zusichert, ist das zweite eher als ein objektives zu bezeichnen. Es nimmt Rücksicht auf die Art der Dienstleistung, die tatsächliche Stellung und Tätigkeit im Betriebe: die Tätigkeit des Angestellten muß eine leitende oder beaufsichtigende bezüglich des ganzen Betriebes oder einer Abteilung desselben — nicht bloß bezüglich einzelner Arbeitsleistungen — sein oder in höheren technischen Dienstleistungen bestehen. Es hängt von dem Willen des Be-

triebsunternehmers ab, ob er dem Angestellten eine solche Stellung und Tätigkeit zuweisen will; hat er sie ihm zugewiesen, so kann er nicht etwa durch Vertragsabrede die Unterstellung unter § 133 a ausschließen.

Selbstverständlich bietet die Abgrenzung zwischen der Stellung des gewerblichen Arbeiters und Vorarbeiters und der des Werkmeisters, Betriebsbeamten, Technikers mit Rücksicht auf die Mannigfaltigkeit der Betriebe der Beurteilung Schwierigkeiten. Auf diese Kasuistik ist hier nicht einzugehen.

§ 2. Gegenseitige Pflichten.

Der Angestellte hat die „versprochenen" Dienste zu leisten (§ 611 BGB.). Welche Art Dienste er danach zu leisten hat, ist Tatfrage. Seine Stellung im Betriebe verpflichtet ihn zu einem besonderen Treuverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber, zur Wahrung seiner Interessen. Dahin gehört insbesondere die Verpflichtung zur Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse — vgl. § 9 des Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs. Die Arbeitszeit ist mangels Vereinbarung die in derartigen Betrieben übliche. Es besteht Verpflichtung zu Überstunden bei dringlichen Arbeiten. Auch zu Sonntagsarbeit, soweit solche gesetzlich zulässig, besteht Verpflichtung (§ 105 c Z. 5). Dafür erhält er die „festen Bezüge" ohne Anspruch auf Vergütung für Überstunden, sofern solche nicht vertragsmäßig besonders zugesichert ist. Anspruch auf Urlaub besteht nicht. Wird Urlaub gewährt, so ist, wenn nichts anderes vereinbart wird, die Vergütung fortzuzahlen.

Die Gewährung „festen Bezuges" bedeutet, daß bei kurzer Unterbrechung der Arbeitsleistung, gleichgültig aus welchem Anlaß, eine Kürzung des Bezuges nicht eintritt. Insofern gehen bei kurzer Unterbrechung die Ansprüche des Angestellten weiter als die dem Dienstberechtigten nach § 616 BGB. zugesicherten Ansprüche. Andererseits geht § 616 wieder weiter, da er dem Angestellten bei unverschuldeter Behinderung an der Dienstleistung

aus einem in seiner Person liegenden Grunde **während einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit** Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung zusichert, allerdings nur unter Anrechnung der Bezüge, die ihm etwa aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommen.

Die Zeit der Behinderung ist in Vergleich zu setzen zu der dem Arbeitgeber aus dem Dienstverhältnis schon geleisteten und noch wahrscheinlich in Aussicht stehenden Dienstzeit — auf die Kündigungsfrist kommt es nicht an. Bei mehrjährigem Dienstverhältnis — sei es, daß es vertragsmäßig auf so lange Zeit begründet ist, sei es, daß es nur tatsächlich so lange bestanden hat — wird man auch eine sechs- bis achtwöchige militärische Dienstleistung als Behinderung während verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit ansehen können, während bei Dienstverhältnissen, die erst kurze Zeit bestanden haben und in üblicher Kündigungsfrist lösbar sind, eine 14 Tage überschreitende Zeit schon als verhältnismäßig erheblich anzusehen ist. „Je mehr dem Arbeitgeber aus einem gegebenen Dienstverhältnis schon geleistet ist oder in Aussicht steht, einen um so längeren Ausfall zu vergüten kann ihm zugemutet werden.“ Lotmar II S. 205. Die Vorschrift ist jedoch nicht zwingenden Rechts und kann durch Vertrag abgeändert werden. Ist die Zeit der Behinderung erheblich, so ist die Vergütung nicht zu gewähren, auch nicht für unerhebliche Zeit.

Noch weiter gehen die Ansprüche des Angestellten nach § 133 c Abs. 2 RGO., wenn er durch unverschuldetes Unglück wegen anhaltender Krankheit, längerer Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert worden ist. Er hat Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für 6 Wochen, gemindert um den Betrag, den er aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung erhält. Der Anspruch dauert naturgemäß nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, nur in dem einen Fall, daß der Arbeitgeber wegen der Behinderung von seinem Rechte zur Aufhebung des Dienstverhältnisses (§ 133 c Nr. 3) Gebrauch

macht, besteht der Anspruch bis zum Ablauf der sechsten Woche nach Beginn der Behinderung fort.

Der Wortlaut des § 133c läßt eine andere Auslegung nicht zu. Die Versuche von Nelken (Deutsche Juristenzeitung 1903 S. 212ff., Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze S. 758), Sigel (gew. Arbeitsvertrag S. 62), v. Schulz (Brauns Archiv XIII 405) die Bestimmung dahin auszulegen, daß sie nur Platz greift, wenn wegen der dauernden Behinderung das Dienstverhältnis gemäß Abs. 1 aufgehoben wird, so daß die sechswöchige Frist vom Tage der Entlassung zählt, während bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses nur § 616 BGB. in Frage komme, wobei nach Sigel eine Zeit von 6 Wochen jedenfalls als verhältnismäßig nicht erhebliche im Sinne des § 616 BGB. anzusehen sei, müssen abgesehen von der Analogie mit § 63 HGB. an dem Wortlaut des § 133c scheitern. Abs. 2 sagt: der Anspruch auf die Vergütung bleibt im Falle zu 4 bestehen, wenn unverschuldetes Unglück Ursache der Behinderung ist; der Fall zu 4 aber ist: Behinderung durch anhaltende Krankheit, längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit; nicht aber, daß wegen dieser Behinderung von dem Entlassungsrecht Gebrauch gemacht wird. (Lotmar Bd. II S. 222, Landmann 5. Aufl. zu § 133c.)

Anzurechnen ist der B e t r a g, den der Angestellte aus einer auf Grund g e s e t z l i c h e r Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung bezieht; eingeschlossen ist die durch statutarische Bestimmung begründete Versicherungspflicht, ausgeschlossen jede freiwillige Versicherung. „Betrag“ kann nur ein Geldbetrag sein; Naturalleistungen, wie freie ärztliche Behandlung und Heilmittel, freie Kur und Verpflegung im Krankenhause kommen nicht in Frage; die Annahme von Landmann und Nelken, im Falle der Krankenhauspflege sei das nicht gezahlte Krankengeld anzurechnen, ist willkürlich. Wohl aber kann der Betrag des Krankengeldes auch auf die Naturalvergütung angerechnet werden, die zu empfangen er gerade durch die Krankheit verhindert war. Andererseits kann der Angestellte, der etwa Naturalleistung in Kost und Wohnung erhält, nicht um deswillen, weil er ins Krankenhaus

verwiesen war und daher Kost und Wohnung nicht entgegennehmen konnte, etwa den Wert dieser Bezüge verlangen.

Die Vorschrift des § 133 c ist kein zwingendes Recht, sie kann durch Vertragsabrede zum Nachteil des Angestellten abgeändert oder aufgehoben werden.

Lotmar, Recht des Arbeitsvertrages, Bd. II S. 208 ff. weist darauf hin, daß die Vorschrift des § 616 eine Ausnahme von der allgemeinen Regel in § 323 BGB. darstellt, nach der der Verpflichtete, wenn seine Leistung auf Grund eines Umstandes, den weder er noch der andere Teil zu vertreten hat, unmöglich wird, den Anspruch auf die Gegenleistung verliert. Lotmar führt nun weiter aus: Nach § 281 BGB. in Verbindung mit § 323 Abs. 2 kann der Gläubiger von dem Schuldner, der infolge des Umstandes, welcher die Leistung unmöglich macht, für den geschuldeten Gegenstand einen Ersatz oder einen Ersatzanspruch erlangt, Herausgabe des als Ersatz Empfangenen oder Abtretung des Ersatzanspruchs verlangen, bleibt aber dann zur Gegenleistung verpflichtet. Lotmar nimmt an, daß als geschuldeter Gegenstand auch die Arbeitskraft, die Arbeitsleistung in Frage kommt, daß daher der Arbeitgeber, soweit er nach § 616 zur Gegenleistung verpflichtet bleibt, nach § 281 das Recht auf Anrechnung dessen hat, was der persönlich verhinderte Dienstverpflichtete als Ersatz für die ihm unmöglich gewordene Arbeit erlangt. § 616 Abs. 2 hebt daher ebenso wie § 133 c Abs. 2 Satz 2 nur einen besonders häufigen Fall der Anrechnungspflicht hervor, bei dem Zweifel an der Anrechnungsfähigkeit wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Teil der Krankenkassenbeiträge zu zahlen, entstehen könnten. Daraus folgt, daß der Arbeiter zwar z. B. Anspruch auf Zeugen- und Sachverständigengebühren für die erforderliche Zeitversäumnis, den versäumten Erwerb (§ 2 Abs. 3 der Gebührenordnung für Zeugen) gegen den Staat hat, obwohl er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 616 hat, daß aber der Arbeitgeber den Ersatzanspruch auf seine Vergütung anrechnen kann.

Diese Lösung erscheint als die alleinrichtige; ohne Heran-

ziehung des § 281 kommt man zu dem Ergebnis entweder, daß der Dienstherr mit Kosten belastet wird, die andernfalls dem Staat bzw. den Parteien, in deren Interesse die Vernehmung des Zeugen erfolgte, zur Last fallen würden, daß die Dienstherren gleichsam die Zeugengebühren in den Prozessen bezahlen müßten (GG. V, 203, Reichsgericht in Jur. Wochenschrift 1902 S. 169, auch OLG. Rostock) oder daß der Arbeitnehmer aus seiner Verhinderung einen Gewinn, eine Bereicherung davonträgt (Lotmar II S. 214), was die 2. Kommission für den Entwurf des BGB. (Protokoll II 282) gerade durch Aufnahme des Satzes 2 ausschließen wollte; denn, wenn für den Fall der Erkrankung eine Gewinnerlangung ausgeschlossen sein soll, ist dies auch für andere Fälle der Verhinderung angezeigt.

Danach kann also der Arbeitgeber das, was der Angestellte z. B. vom Staat an Geld bei militärischer Übung, als Entschädigung für unschuldig erlittene Untersuchungshaft oder von einem Dritten, der die Arbeitsunfähigkeit verursacht hat, erhält, auf die Vergütung anrechnen.

Anders zu behandeln sind dagegen abweichend von Lotmar II S. 209 die auf Grund freiwilliger Versicherung dem Arbeitnehmer zufließenden Kranken- und Unfallgelder, weil hier das als Ersatz für die verhinderte Arbeitsleistung bezogene Krankengeld Gegenleistung für die gezahlten Beiträge ist, in diesen ihr Äquivalent findet. Der Arbeitgeber kann auf Grund des § 281 nicht Herausgabe des Betrages verlangen, den der Arbeiter nur als Entgelt für eigene Beiträge erhält. Ebensowenig kommt z. B. die Unterstützung in Anrechnung, welche die Familien der zu Friedensübungen einberufenen Mannschaften nach dem RG. vom 10. Mai 1892 erhalten, denn sie stehen nicht dem Arbeitnehmer als Ersatz entgehenden Arbeitslohnes zu (Lotmar II 210[4]).

Dagegen braucht der Angestellte wegen der rechtlichen Natur seines Anspruchs als „fester Bezug" sich nicht anrechnen zu lassen, was er z. B. als obsiegende Partei im Prozesse, als Zeuge, als Beisitzer im Kaufmanns- oder gewerbegerichtlichen Verfahren als Ersatz für Zeitversäumnis erhält. Denn für die durch kurze

Behinderung ausgefallene Arbeitszeit darf ihm kein Abzug gemacht werden, er muß ja auch ohne Vergütung überarbeiten, § 616 kommt also für ihn in diesen Fällen nicht in Frage.

Für den Angestellten kann auch noch die Vorschrift in § 617 BGB. in Betracht kommen, wonach er, sofern er nicht der Krankenversicherungspflicht unterliegt, bei Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft im Falle einer nicht durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit herbeigeführten Erkrankung Anspruch auf Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, hat, ein Anspruch, der auch durch Verweisung in ein Krankenhaus erfüllt werden kann. Die dadurch entstehenden Kosten können auf die für die Zeit der Verpflegung geschuldete Vergütung angerechnet werden; dabei muß natürlich die Anrechnung zunächst auf den Wert etwa ersparter Naturalvergütung erfolgen.

Selbstverständlich ist es Pflicht des Angestellten, etwaige Verhinderung sofort anzuzeigen; das Unterlassen dieser Pflicht macht ihn schadenersatzpflichtig und kann als wichtiger Grund zur Auflösung des Vertrages in Betracht kommen. Ebenso macht er sich schadenersatzpflichtig, wenn er aus Vorsatz oder Fahrlässigkeit die Krankheit nicht beseitigt bzw. verschlimmert (§ 276 Abs. 1 BGB.)

§ 3. Vertragszeit.

a) Regelmäßige Beendigung des Dienstvertrages.

Die Vertragszeit begrenzt den zeitlichen Bestand des Vertragsverhältnisses (Lotmar I S. 510). Sie beginnt mit dem Abschluß des Dienstvertrages, wenn auch der tatsächliche Dienstantritt erst später erfolgen soll. Daher ist Auflösung durch Kündigung auch in dieser Zwischenzeit zulässig, selbst mit der Wirkung, daß der tatsächliche Dienstantritt gar nicht mehr erfolgt.

Ist vereinbart, daß das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt abläuft, so endet es mit dem Ablaufe dieser Zeit (bestimmte Vertragszeit § 620 Abs. 1 BGB.) *Bestimmte* Vertragszeit im weiteren Sinne liegt auch dann vor, wenn die Dauer

des Dienstverhältnisses mit der Beschaffenheit oder dem Zweck des Dienstes gegeben ist. (Der Werkmeister wird für eine bestimmte Montagearbeit angenommen.) Die Vertragszeit findet ihre natürliche Begrenzung mit der Leistung des Arbeitspensums. Doch kann auch bei Aufnahme einer natürlichen Begrenzung zwischenzeitliche Kündigung vereinbart werden. Bestimmte Vertragszeit liegt daher auch vor, wenn der Angestellte zur „vorübergehenden Aushilfe" angenommen ist (§ 133 ac); das Arbeitsverhältnis findet eine natürliche Grenze mit dem Ende des Aushilfebedürfnisses; doch ist, wenn die Parteien solches vereinbart haben, auch eine frühere Kündigung zulässig, welche an die Fristen des § 133 aa nicht gebunden ist; nur muß die vereinbarte Kündigungsfrist für beide Teile gleich sein. Wenn aber das zur „vorübergehenden Aushilfe" begründete Dienstverhältnis über 3 Monate seit Dienstantritt fortgesetzt wird, so wird das Dienstverhältnis zu einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen. Die Beendigung des Aushilfebedürfnisses wirkt nicht mehr endigend; das Intermistikum wird tatsächlich definitiv. Das ist der Sinn des § 133 a c, der wörtlich genommen allerdings nur die Kündigung mit kürzerer Frist, als der in § 133 aa vorgesehenen, nach Ablauf der 3 Monate ausschließt, nicht aber die natürliche Beendigung; § 133 a c soll aber der Umgehung der Kündigungsfrist vorbeugen.

Ist das Dienstverhältnis auf länger als 5 Jahre oder auf Lebenszeit eingegangen, so kann es von dem Angestellten nach Ablauf von 5 Jahren vom Dienstantritt an gerechnet, mit sechsmonatiger Frist gekündigt werden. Hiervon und von besonderer Vertragsabrede abgesehen, ist eine befristete Kündigung innerhalb der vereinbarten Zeit unzulässig, das Dienstverhältnis nur auf Grund der §§ 133 b bis d lösbar.

Ist dagegen das Dienstverhältnis zwar für bestimmte Zeit, aber mit der Vereinbarung eingegangen, daß es in Ermangelung einer vor Ablauf der Vertragszeit erfolgten Kündigung als verlängert gelten soll, so ist es, falls nicht rechtzeitig vor Ablauf der

Zeit gekündigt ist, fortan als ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes zu behandeln (§ 133aa Abs. 3).

Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Vertrag, bei dem einseitig dem einen Teil eine Aufkündigung innerhalb der Vertragszeit gestattet wäre, oder zwar beiden Teilen, aber zu verschiedener Zeit oder bei dem nur ein Teil für bestimmte Zeit gebunden wäre, der andere nicht oder für kürzere Zeit, würde zwar nicht dem Wortlaut, aber dem Sinne des § 133aa zuwiderlaufen.

Bei unbestimmter Vertragszeit endet das Dienstverhältnis durch Kündigung. Falls etwas anderes nicht verabredet ist, darf die Kündigung nur zum Schluß eines Kalendervierteljahres, spätestens 6 Wochen vor dessen Ablauf erfolgen. Bei anderweiter Abrede muß die Kündigungsfrist für beide Teile gleich sein. Die vereinbarte Frist muß mindestens einen Monat betragen und darf nur den Schluß eines Monats als Endtermin setzen. Eine entgegenstehende Abrede ist nichtig und hat zur Folge, daß die gesetzliche Frist eintritt; gleichgültig ist dabei, welche Partei durch die Abrede bevorzugt ist. (§ 133aa.)

Für die Meinung von Staub, Düringer und Hachenburg in ihren Kommentaren zum HGB., daß mit der Bestimmung nur der Schutz des Angestellten bezweckt werde, die Nichtigkeit daher dann ausgeschlossen sei, wenn die Abrede dem Angestellten zum Vorteil gereicht — eine Ansicht, der sich neuerdings das Reichsgericht angeschlossen haben soll — bietet das Gesetz keinen Anhalt.

Die Annahme auf Probe ist im Gesetz nicht besonders geregelt; sie unterliegt also den allgemeinen Regeln. Der Zusatz, daß das Dienstverhältnis auf Probe geschlossen sei, ist rechtlich bedeutungslos.

Die Vorschriften des § 133aa finden keine Anwendung, wenn der Angestellte mindestens 5000 Mk. Jahresgehalt bezieht und bei Annahme für eine außereuropäische Niederlassung mit Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kosten der Rückreise des von ihm gekündigten Angestellten zu tragen.

b) Aufhebung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit.

Jeder Teil kann das Dienstverhältnis unbefristet kündigen, wenn ein wichtiger nach den Umständen des Falles die Aufhebung rechtfertigender Grund vorliegt (§ 133 b). Die folgenden §§ führen einzelne Tatbestände beispielsweise an, die als wichtiger Grund „namentlich" anzusehen sind.

Der Empfänger der Kündigung, welcher diese durch sein vertragswidriges Verhalten veranlaßt hat, ist dem anderen Teil zum Schadenersatz verpflichtet.

Ein Grund der Entlassung ist nach Ziffer 4, wenn der Angestellte durch Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird. Längere Abwesenheit ist auch eine solche, die durch Einberufung zu einer militärischen Dienstleistung veranlaßt wird. Der auf 6 bis 8 Wochen zu Friedensübungen einberufene Angestellte kann deshalb ohne Kündigung und ohne Anspruch auf Gehalt entlassen werden.

§ 4. Zeugnis.

Der Angestellte kann beim Abgange ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung fordern, welches auf Verlangen auch auf seine Führung und seine Leistungen auszudehnen ist. Das Zeugnis wird nicht nur im Augenblick des Abgangs, sondern auch später gefordert werden können, ebenso die Ergänzung des zunächst nur über Art und Dauer ausgestellten zu einem Zeugnis über Führung und Leistungen. Die Verpflichtung besteht so lange, als dem Arbeitgeber vernünftigerweise zugemutet werden kann, daß er sich der in Betracht kommenden Tatsachen noch erinnert. Das Zeugnis muß wahrheitsgemäß sein; greift der Angestellte die Richtigkeit des Zeugnisses an, so liegt ihm der oft schwierige Beweis ob, daß das Zeugnis unrichtig ist.

B. **Die tatsächlichen Anstellungsverhältnisse.**

Die wirtschaftliche Lage der unter die Gewerbeordnung fallenden Angestellten ist keine einheitliche. Die Verhältnisse eines Werkmeisters und eines hochbezahlten Ingenieurs sind zu ver-

schiedenartig, als daß mit wenigen Worten eine erschöpfende Darstellung der tatsächlichen Anstellungsverhältnisse möglich wäre. Immerhin ist nicht zu verkennen, daß die wirtschaftliche Entwicklung zum Großbetrieb im allgemeinen auch die Lage dieser Angestellten ungünstig beeinflußt hat. Der Abschluß eines individuellen Arbeitsvertrages zwischen dem Unternehmer und dem Angestellten beschränkt sich auf wenige Kategorien besser bezahlter Kräfte. Regelmäßig wird der Arbeitsvertrag ein unpersönlicher Formularvertrag, in dem die Namen wechseln. Dieses trifft in gleicher Weise zu für den Werkmeister, der meist im reiferen Alter, als schon verheirateter Mann, sich aus dem fleißigen und intelligenten Arbeiter zum Betriebsbeamten emporringt, wie für den akademisch vorgebildeten Techniker und Chemiker. Für die überwiegende Mehrzahl bildet die Tätigkeit in fremden Diensten den Lebensberuf, die Begründung einer selbständigen Existenz ist Ausnahme. Selbst abhängig bilden sie die Zwischenstufe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es wird von ihnen erwartet, daß sie in allem die Interessen des Unternehmers wahren. Auf der anderen Seite bekommen sie die Reibungen in dem Arbeitsververhältnis in erster Linie zu spüren. Ihre wirtschaftliche Lage ist keine glänzende, das Einkommen meist bescheiden, vielfach nicht höher als das eines gutbezahlten gelernten Arbeiters, daher im Verhältnis zu der auf ihnen ruhenden Verantwortung kein gutes. Dazu kommt die Unsicherheit der Stellung, bei notwendigem Stellenwechsel ist ihre Lage oft eine schwierigere als die der kaufmännischen Angestellten, insbesondere im höheren Lebensalter. Daher ist die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage durch Stellenwechsel erschwert, insbesondere, wenn noch weitere Hemmnisse durch Konkurrenzklausel oder durch Fesselung an den Betrieb, infolge Zugehörigkeit zu Pensionskassen, hinzukommen. Auf der anderen Seite ist nicht zu verkennen, daß, wenn auch vielfach die Anschauung sich findet, daß mit der Gehaltszahlung die Pflicht des Dienstherrn erledigt sei, in großen Werken die langjährigen Angestellten eine der lebenslänglichen Anstellung der Beamten ähnliche Stellung erlangen, auch in vielen kleinen Betrieben tat=

sächlich den Angestellten wohlwollende Fürsorge zuteil wird. Durch die Beamtenpensionskassen ist in größeren Betrieben ihre und ihrer Familien Zukunft für den Fall des Alters und Todes einigermaßen sichergestellt. Immerhin bleibt die Lage eine prekäre, solange die ihnen in Aussicht gestellte Lebensstellung ihnen aus beliebigen Gründen willkürlich im Wege der jederzeit zulässigen Kündigung geraubt werden kann. Und nicht selten fehlt auf seiten des Arbeitgebers jedes Verständnis für soziale Erwägungen. Mit der Gehaltszahlung glaubt er seine Pflicht erfüllt zu haben; genügt der Angestellte den Anforderungen nicht mehr, wird er gar krank, so wird er eben entlassen.

C. Die Wünsche der Angestellten und die sonstigen Reformvorschläge.

Die Wünsche der Angestellten zur gesetzlichen Regelung ihrer Rechtsbeziehungen lassen sich in dem einen Gedanken zusammenfassen: einheitliches Recht für alle technischen Angestellten, mindestens Gleichstellung mit den kaufmännischen Angestellten, einheitliches Recht für alle Privatbeamten. Im einzelnen werden — abgesehen von den auf die Konkurrenzklausel und das Erfinderrecht bezüglichen — folgende Forderungen zu verzeichnen sein:

1. Festlegung des Begriffs der unter § 133 fallenden Angestellten;

2. Regelung der Sonntagsruhe, der Ruhezeit überhaupt; gesetzliche Festlegung eines Anspruchs auf Urlaub;

3. Gleichstellung mit den kaufmännischen Angestellten bezüglich der Gehaltszahlungsfrist;

4. Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen und bei sonstiger Behinderung; die bezüglichen Vorschriften sollen zwingendes Recht werden;

5. Regelung der Rechtslage bei militärischen Dienstleistungen;

6. Beschränkung der Pfändbarkeit des Arbeitseinkommens;

7. Sicherung der Dienstkaution im Falle des Konkurses;

8. Genaue Bestimmungen über das Recht auf ein Zeugnis;

9. Regelung der Kündigungsfrist;

10. Sicherung der Rechtslage der Angestellten, soweit sie Pensionsversicherungskassen angehören.

11. Sicherung des Koalitionsrechts.

Ein Teil der Wünsche der Angestellten hat in den Verhandlungen der XIV. Kommission des deutschen Reichstages über einen Antrag Bassermann zur Abänderung der Gewerbeordnung in der II. Session der 11. Legislaturperiode, Drucksache Nr. 588, eine gesetzgeberische Fassung erhalten. Inzwischen ist dem Reichstage die Novelle zur GO. vorgelegt worden, welche diese Vorschläge in wesentlichen Punkten berücksichtigt. Der Unterschied ergibt sich am besten aus einer Gegenüberstellung der Beschlüsse:

Beschlüsse der XIV. Kommission.	**Entwurf eines Gesetzes, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung**
I. In § 113 wird statt der Worte „Beim Abgange" gesetzt: „Vom Tage der Kündigung an."	I. Im § 113 Abs. 1 der Gewerbeordnung treten an Stelle der Worte „Beim Abgange" die Worte: „Bei der Beendigung des Dienstverhältnisses, im Falle der Kündigung von dieser an."
II. In § 133c Ziffer 4 wird hinter den Worten „oder Abwesenheit" eingeschaltet: „oder durch eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung."	II. Im § 133c der Gewerbeordnung wird 1. im Abs. 1, Ziffer 4 hinter den Worten: „oder Abwesenheit" eingeschaltet: „oder durch eine die Zeit von acht Wochen übersteigende militärische Dienstleistung." 2. der Abs. 2 aufgehoben.

2*

III. § 133c Abs. 2 wird aufgehoben und als 133 da eingefügt:

„Wird einer der im § 133a bezeichneten Angestellten durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus. Dies gilt auch dann, wenn das Dienstverhältnis auf Grund des § 133c aufgehoben wird, weil der Angestellte durch unverschuldetes Unglück längere Zeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist.

Der Angestellte ist nicht verpflichtet, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Eine Vereinbarung, durch welche von diesen Vorschriften zum Nachteile des Angestellten abgewichen wird, ist nichtig."

IV. Folgender § 133d b (neu) wird eingeschaltet:

„Die Zahlung des dem Angestellten zukommenden Gehalts hat am Schlusse jeden Monats zu erfolgen. Eine Vereinbarung, nach der die Zahlung des Gehalts später erfolgen soll, ist nichtig."

Hinter § 133d der Gewerbeordnung wird eingefügt:

§ 133d a.

Wird einer der im § 133a bezeichneten Angestellten durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus. Dies gilt auch dann, wenn das Dienstverhältnis auf Grund des § 133c aufgehoben wird, weil der Angestellte durch unverschuldetes Unglück längere Zeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist.

Eine Vereinbarung, durch welche von diesen Vorschriften zum Nachteile des Angestellten abgewichen wird, ist nichtig.

Der Angestellte muß sich den Betrag anrechnen lassen, der ihm für die Zeit, für welche er den Anspruch auf Gehalt und Unterhalt behält, aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

§ 133d b.

Die Zahlung des dem Angestellten zukommenden Gehalts hat am Schlusse jeden Monats zu erfolgen. Eine abweichende Vereinbarung ist insoweit nichtig, als die Gehaltszahlung in längeren als in vierteljährlichen Zeitabschnitten erfolgen soll.

D. Kritik der Vorschläge, Aufstellung eines Reformprogramms.

§ 1. Nach dem zu I § 1 Dargelegten erscheint eine Änderung der Merkmale für den Begriff der technischen Angestellten in gewerblichen Betrieben notwendig. Die Worte „feste Bezüge" müssen gestrichen werden, denn der Unternehmer hat es nach den jetzigen Bestimmungen in der Hand, indem er dem Angestellten nicht feste Bezüge zusichert, sondern seine Vergütung von der Dauer der Arbeitsleistung abhängig macht, die Anwendung der Vorschriften des Abschnitt III b des VII. Titels der GO. auszuschließen. Bei den möglichen Zweifeln über den Begriff der „festen Bezüge", insbesondere ob Tagelohn als fester Bezug erachtet werden kann, entziehen sich viele Unternehmer durch Ausbedingung von Tagelohn den Vorschriften. Demgemäß schlägt ein in der Reichstagskommission gestellter Abänderungsvorschlag Manz und Genossen Nr. 33 der Kommissionsdrucksachen vor, im § 133 a die Worte „vom Gewerbeunternehmer gegen feste Bezüge" zu streichen.

§ 2. Die Angestellten verlangen Beseitigung der rechtlichen Benachteiligungen der technischen Angestellten gegenüber den gewerblichen Arbeitern. Im wesentlichen handelt es sich dabei darum, wenn von der Versicherungsgesetzgebung und der Stellung zu den Gewerbegerichten abgesehen wird, daß der Dauer der Dienstleistung der Angestellten — abgesehen von den Vorschriften über die Sonntagsruhe — eine gesetzliche Schranke nicht gesetzt ist.

Andererseits ist die Möglichkeit einer Überanstrengung nicht ausgeschlossen, zumal der Angestellte, neben den ihm zustehenden festen Bezügen einen Anspruch auf Vergütung für Überstunden nicht hat. Es wird deshalb von den Angestellten gewünscht, daß entweder eine Minimalruhezeit bzw. Maximalarbeitszeit festgesetzt oder Vergütung der Überstunden vorgeschrieben wird. Die Verhandlungen im deutschen Reichstage haben gezeigt, daß die Ver-

wirklichung dieser Forderungen Schwierigkeiten bietet. Von der XIV. Kommission wurde beschlossen, den Herrn Reichskanzler zu ersuchen, sich mit den verbündeten Regierungen ins Benehmen zu setzen, daß die Gewerbeaufsichtsbeamten der Einhaltung der den technischen Angestellten durch §§ 105 a ff. der Gewerbeordnung gewährleisteten Sonntagsruhe besondere Aufmerksamkeit widmen. Die Angestellten machen demgegenüber geltend, daß ihnen damit nicht gedient sei. Bezüglich der Sonntagsruhe kommt die Vorschrift in § 105 b, Ziffer 3 in Betracht. Danach finden die Bestimmungen des § 105 b keine Anwendung

„auf die Bewachung der Betriebsanlagen, auf Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, durch welche der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, sowie auf Arbeiten, von welchen die Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs abhängig ist, sofern nicht diese Arbeiten an Werktagen vorgenommen werden können und auf die Beaufsichtigung der danach statthaften Arbeiten."

Weiter ist bestimmt:

„Bei den unter Ziffer 3 bezeichneten Arbeiten, sofern dieselben länger als drei Stunden dauern, oder die Arbeiter am Besuch des Gottesdienstes hindern, sind die Gewerbetreibenden verpflichtet, jeden Arbeiter entweder an jedem dritten Sonntage volle 36 Stunden oder an jedem zweiten Sonntage mindestens in der Zeit von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends von der Arbeit frei zu lassen."

Unter den Begriff Arbeiter im Sinne dieser Vorschriften fallen auch die technischen Angestellten. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, daß die technischen Angestellten an jedem Sonntage bis zur Dauer von drei Stunden ohne Ausgleich an einem Wochentage beschäftigt werden. Deshalb wird folgende Änderung von den Angestellten vorgeschlagen:

„Der technische Angestellte hat Anspruch auf einen 36-stündigen ununterbrochenen Ruhetag in der Woche.

Der Ruhetag soll Sonntags gegeben werden. Wenn jedoch wegen der Aufrechterhaltung des Betriebes oder aus anderen zwingenden Gründen der Sonntag nicht einziger Ruhetag sein kann, so dürfen andere Tage dafür bestimmt werden.

Der Ruhetag kann für die Angestellten abwechselnd festgestellt werden."

Solche Vorschriften könnten den Gang des Betriebes erheblich beeinflussen. Es kann leicht kommen, daß mehrere Sonntage hintereinander Betriebsverhältnisse die Tätigkeit des Angestellten während einiger Stunden nötig machen. Ein Mittelweg würde vielleicht die Vorschrift bieten:

„Die technischen Angestellten haben an mindestens 6 Sonntagen im Vierteljahr Anspruch auf eine 36 stündige ununterbrochene Ruhezeit."

Im übrigen wird bei der beamtenartigen Stellung der Angestellten, die ihre Arbeitskraft ganz dem Betriebe zu widmen haben und im Notfall ohne Rücksicht auf feste Ruhepausen tätig sein müssen, eine gesetzliche Beschränkung schwer durchführbar sein. Andererseits könnte aber einer Ausbeutung der Angestellten durch regelmäßige Heranziehung zu Überstunden oder durch Sonntagsarbeit durch die Vorschrift vorgebeugt werden, daß, sofern die im Laufe eines Monats geleisteten Überstunden einen gewissen Prozentsatz der regelmäßigen monatlichen Dienststunden überschreiten, sie dem Gehalt entsprechend besonders zu vergüten sind.

Auf welche andere Weise den gerechten Ansprüchen der Angestellten auf Schutz ihrer Gesundheit Rechnung getragen werden kann, zeigt der von der Abgeordnetenkammer angenommene österreichische Entwurf eines Handelsgesetzbuches. Danach soll der Angestellte, wenn er länger als 6 Monate bei der Firma angestellt ist, Anspruch auf einen Urlaub von 10 Tagen, nach 15 Jahren

von 14 Tagen, nach 16 Jahren von 21 Tagen im Jahr unter Fortsetzung des Gehalts erhalten. Wenn auch Urlaubsgewährung an Angestellte vielfach üblich ist, so ist sie immerhin von der freiwilligen Entschließung des Unternehmers abhängig. Die in der Begründung des österreichischen Entwurfs angeführten Gründe: immer intensivere Ausnutzung der Arbeitskraft, infolgedessen durch Aufregung und größere Verantwortlichkeit gesteigerte Tätigkeit, die Erfahrung, daß die Frische und Spannkraft der qualifizierten Arbeiter durch einen Erholungsurlaub gestärkt und belebt und der Arbeitsverlust der Urlaubszeit durch gesteigerte Arbeitsenergie wettgemacht wird, trifft für die hier in Frage kommenden Angestellten zu. Etwaige militärische Dienstleistungen, welche das Dienstverhältnis unterbrechen, würden auf den Urlaub anzurechnen sein.

§ 3. Bezüglich der Gehaltszahlung ist von den Angestellten gewünscht worden, daß ihr Gehalt, wie das der Handlungsgehilfen, monatlich nachher fällig sein solle und daß entgegenstehende Abreden, nach denen das Gehalt später zahlbar sein soll, nichtig seien. Die XIV. Kommission hatte einen entsprechenden Vorschlag angenommen. Der Entwurf will in § 133 d b zwar auch die Vorschrift geben, daß die Gehaltszahlung am Schlusse jeden Monats erfolgen soll, entgegenstehende Verabredungen sollen aber nur so weit nichtig sein, als die Gehaltszahlung in längeren als vierteljährlichen Abschnitten erfolgen soll. Begründet wird diese Abweichung damit, daß viele verhältnismäßig hoch bezahlte Angestellte unter die vorgesehene Bestimmung fallen werden; aber für die gering bezahlten Angestellten, denen die Bestimmung helfen will, würde die Zulassung abweichender Vereinbarung gerade die Folge haben, daß auch mit ihnen vierteljährliche Zahlung vereinbart würde. Der Entwurf verkennt zu sehr, daß die wirtschaftlich ungünstig gestellten Angestellten nicht in der Lage sind, die ihnen günstigen gesetzlichen Vorschriften zur Geltung zu bringen, wenn dem Unternehmer freigestellt ist, sie vertragsmäßig abzuändern. Übrigens ist nicht einzusehen, weshalb die höher bezahlten Angestellten auf die Auszahlung ihres verdienten Gehalts ein

volles Vierteljahr warten sollen. Es wird die Fassung der XIV. Kommission wiederherzustellen sein.

§ 4. Einer Regelung bedarf der Anspruch der Angestellten auf Fortzahlung ihres Gehalts in Krankheitsfällen. Die Wünsche der Angestellten, wie der Handlungsgehilfen gehen dahin, daß den Angestellten ein Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts und Fortgewähr des Unterhalts auf die Dauer von 6 Wochen seit Beginn der durch unverschuldetes Unglück veranlaßten Behinderung der Dienstleistung zusteht, ohne sich etwaige Bezüge aus der Kranken- oder Unfallversicherung anrechnen lassen zu müssen. Er soll also, falls er durch Krankheit an der Dienstleistung behindert wird, auf 6 Wochen neben dem Gehalt ein etwaiges Krankengeld beziehen, entgegenstehende Vereinbarungen sollen nichtig sein. Eine entsprechende Fassung hatte die XIV. Kommission sowohl für Handlungsgehilfen wie für Angestellte vorgeschlagen. In der dem Reichstag von den verbündeten Regierungen in der I. Session 1907/08 der 12. Legislaturperiode unterbreiteten Entwurf eines Gesetzes betr. Änderung des § 63 des Handelsgesetzbuches (Nr. 492 der Drucksachen) hatten die verbündeten Regierungen zwar die Vorschrift, daß der Handlungsgehilfe Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts auf die Dauer von 6 Wochen hat, für zwingendes Recht erklärt, gleichzeitig aber den Abzug der aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung dem Handlungsgehilfen zukommenden Beträge vorschreiben wollen. In der XIX. Kommission (Drucksache Nr. 945) wurde jedoch der Entwurf dahin abgeändert, daß umgekehrt der Handlungsgehilfe nicht verpflichtet sein soll, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Behinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zusteht. Zuwiderlaufende Vereinbarungen sollen nichtig sein. Die verbündeten Regierungen haben diesem Entwurf die Zustimmung versagt. Sie haben auch in der Novelle zur GO. dem neuen § 133 d a eine dem § 63 des HGB. in der in dem Entwurf der verbündeten Regierungen vorgeschlagenen Fassung entsprechende Vorschrift gegeben. Es soll also die Fortzahlung des Gehalts auf 6 Wochen zwingendes

Recht sein, dagegen soll der Angestellte sich die Bezüge aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung anrechnen lassen.

Zur Beurteilung der ganzen Fragen ist an folgendes zu erinnern: Wie ich Seite 11 im Anschluß an die Ausführungen Lotmars dargelegt, ist die Vorschrift in § 616 BGB., wonach der Arbeitgeber, soweit er zur Gegenleistung verpflichtet ist, Anspruch auf Anrechnung dessen hat, was der persönlich verhinderte Angestellte als Ersatz für die ihm unmöglich gewordene Arbeit erlangt, Ausfluß eines allgemeinen Prinzips. Wenn seine Anwendung bezüglich der Handlungsgehilfen in Zweifel gezogen ist, dem Handlungsgehilfen ein Anspruch auf Fortzahlung des Krankengeldes neben dem Gehalte gewährleistet werden soll, so ist dieses wesentlich aus der Entwicklung der Gesetzgebung und ihrer praktischen Handhabung zu erklären.

Artikel 60 des allgemeinen deutschen HGB. von 1861 gab dem Handlungsgehilfen Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts auf die Dauer von 6 Wochen, doch konnte der Anspruch durch Vereinbarungen ausgeschlossen oder beschränkt werden. Bei der Beratung des neuen HGB. bestand der Wunsch, die Vorschrift der Fortzahlung des Gehalts zwingend zu machen. Die Reichstagskommission beschloß in erster Lesung:

> Wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung des Dienstes verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von 6 Wochen hinaus. Eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, ist nichtig.

Nun bestand aber damals die Vorschrift in § 1 Abs. 4 des Krankenversicherungsgesetzes, wonach Handlungsgehilfen der Versicherungspflicht nur unterliegen, sofern durch Vertrag die nach Art. 60 des alten HGB. zustehenden Rechte aufgehoben oder beschränkt sind. Wäre im neuen HGB. die Fortzahlung des Gehalts für zwingendes Recht erklärt worden, so wäre eine obligatorische Versicherungspflicht der Handlungsgehilfen überhaupt

nicht mehr in Frage gekommen, also auch keine Anrechnung von Krankengeldern auf Grund gesetzlicher Verpflichtung. Bei der II. Lesung kam deshalb die Kommission zu einem anderen Ergebnisse, dem jetzigen § 63. Der Vereinbarung der Parteien ist überlassen, ob der Handlungsgehilfe im Falle der Erkrankung ein Gehalt fortbezieht — dann ist er frei von der obligatorischen Krankenversicherung; was er etwa auf Grund einer freiwilligen Versicherung, deren Kosten er allein trug, an Krankengeld bezog, onnte ihm nicht streitig gemacht werden —, oder ob der Angestellte im Erkrankungsfall sein Gehalt nicht oder nicht voll fortbeziehen soll — dann wäre er gesetzlich zur Krankenversicherung erpflichtet, auf die Krankengelder angewiesen und diese sollten hm im vollen Umfange verbleiben. Aus diesen Erwägungen eraus wurde die Vertragsfreiheit zugelassen, soweit es sich um en Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts handelt, ausgeschlossen, oweit es sich um die Zulässigkeit des Bezuges von Krankengeldern handelt. Widerspruchsvoll wurde diese gesetzliche Regelung n den Orten, in denen durch Ortsstatut die Versicherungspflicht uf alle Handlungsgehilfen ausgedehnt wurde, und demnächst für lle Handlungsgehilfen unter 2000 Mk. Einkommen, als durch die Novelle zum Krankenversicherungsgesetz von 1903 allgemein die Versicherungspflicht eingeführt wurde. Denn nun wurde der Handlungsgehilfe auch dann versicherungspflichtig, wenn er Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts hatte; das auf Grund dieser obligatorischen Versicherung bezogene Krankengeld durfte nicht ngerechnet werden, wohl aber durfte der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts gänzlich ausgeschlossen werden. Der Handungsgehilfe bezog entweder Gehalt und Krankengeld oder nur Krankengeld. Der wünschenswerte Zustand, daß der Handlungsgehilfe im Falle der Erkrankung auf die Dauer von 6 Wochen nter keinen Umständen weniger erhalte, als in gesunden Tagen, war also nicht erreicht. Dieser widerspruchsvolle Zustand veranaßte nun die Anträge auf Änderung des § 63 dahin, daß auch ie Fortzahlung des Gehalts für zwingendes Recht erklärt werde.

In den Reichstagsverhandlungen drehte sich die Meinungs-

verschiedenheit wesentlich darum, inwiefern die von den verbündeten Regierungen vorgeschlagene Regelung für die Handlungsgehilfen eine Verbesserung oder Verschlechterung gegen den jetzigen Zustand bedeute. Die Vertreter der verbündeten Regierungen nahmen den Standpunkt ein, nach dem geltenden Recht hänge es von dem Willen des Prinzipals ab, ob er bei der Anstellung des Handlungsgehilfen einen Ausschluß der Gehaltsfortzahlung vereinbaren wolle. Wenn also nach dem Gesetzentwurf dem Handlungsgehilfen in jedem Fall das volle Gehalt auf die Dauer von 6 Wochen gesichert werde, so sei das eine wesentliche Verbesserung der Rechtslage der Angestellten. Die Reichstagskommission ging davon aus, daß, selbst wenn man anerkennen wolle, daß die von verschiedenen Kaufmannsgerichten vertretene Ansicht, daß der § 63 Abs. 1 zwingendes Recht sei, nach der Entstehungsgeschichte des Gesetzes nicht aufrechtzuerhalten sei, auch nach Einführung der Versicherungspflicht die vertragsmäßige Beschränkung des Anspruchs auf Fortzahlung des Gehalts nur ganz vereinzelt vorgekommen sei, tatsächlich also die Handlungsgehilfen neben dem Krankengeld Anspruch auf das volle Gehalt, wie von einer Seite behauptet wurde, in 98 % der Fälle, behalten. Für alle diese Fälle bedeute also der Entwurf ein Rückschritt. Die verbündeten Regierungen dagegen stehen auf dem Standpunkte, daß letztere Angabe unzutreffend sei, daß, sobald die Tragweite des § 63 erkannt sei, in immer weiterem Umfange der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts vertraglich ausgeschlossen würde, daß deshalb die Sicherung der Fortzahlung des Gehalts unter Anrechnung der Krankengelder nicht bloß rechtlich, sondern auch tatsächlich einen Fortschritt darstelle.

Im übrigen handelte es sich um eine Abwägung, ob der Handlungsgehilfe als der schwächere Teil dieses weitgehenden Rechts auf Fortbezug des vollen Gehalts neben dem Krankengeld bedürfe, oder ob die Verpflichtung zur Fortzahlung des vollen Gehalts neben dem Krankengelde für den kleinen Geschäftsmann eine erhebliche, ihn wirtschaftlich schädigende Belastung darstelle.

Der Widerstand der verbündeten Regierungen gegen die vom

Reichstag vorgeschlagene Regelung entspringt aber wesentlich der allgemeinen Erwägung, daß damit die gesamte Frage der Gehaltszahlung in Krankheitsfällen bei allen Angestellten und Arbeitern aufgerollt wird. Durch eine solche Regelung würden die Handlungsgehilfen besser gestellt, als die Angehörigen irgendeines Berufsstandes, die Reichs- und Staatsbeamten nicht ausgeschlossen. Die Erfüllung der Forderung der Handlungsgehilfen würde die gleiche Regelung auch für die technischen Angestellten nötig machen, demnächst auch für die sonstigen Privatangestellten, dann werde aber auch den Arbeitern die gleiche Vergünstigung nicht vorenthalten werden können. Das Prinzip des § 616 BGB. sei, wenn es bezüglich der Handlungsgehilfen und Privatbeamten verletzt sei, nicht aufrecht zu erhalten. Vertrete man den Standpunkt, daß die Krankheit mehr Aufwendungen nach sich ziehe, dann müsse die Entschädigung dafür auch allen in gleichen Einkommensverhältnissen stehenden Angestellten gegeben werden. Sehe man aber die Fortzahlung des vollen Gehalts als ausreichende Versorgung an, wie bei den Beamten, die nicht einmal Anspruch auf freie ärztliche Behandlung und Arznei hätten, dann dürfe keiner Kategorie von Angestellten besondere Zulage in Krankheitsfällen zugebilligt werden. Wenn eine gleiche Regelung wie für die Handlungsgehilfen und Angestellten der GO. auch getroffen werden müsse für die mittleren Werksbeamten der Bergverwaltung (§ 88 des preuß. Berggesetzes), so sei nicht abzusehen, daß nicht auch die Staatsbeamten mit einem Gehalt unter 2000 Mk. in Krankheitsfällen gleiche Ansprüche auf Zulage in halber Höhe des Gehalts erheben könnten.

Beziehe der Angestellte in Krankheitsfällen höhere Bezüge als in gesunden, so werde die Gefahr der Simulation vermehrt, der entgegenzuwirken eine bei aller sozialen Gesetzgebung zu wahrende Rücksicht sei. Die Verweisung auf die Krankheit als Mittel zur Verbesserung der finanziellen Lage sei vom moralischen und ethischen Standpunkte bedenklich, vom sozialpolitischen verwerflich. Die Krankenversicherung werde aus einer Versicherung gegen die ungünstigen Folgen, die die Krankheit auf die

nach Schluß der Geschäftsstunden geschrieben werden (KG. Mannheim Gew. u. Kaufmger. 12. Jahrg. Sp. 237.) Handelsgebräuchlich ist es auch, gelegentlich eines besonders lebhaften Geschäftsganges, z. B. während der Hochsaison, während der letzten Wochen vor Weihnachten, während der ultimo-Tage im Bankgeschäft, die Geschäftsstunden erheblich, selbst bis in die Nacht hinein zu überschreiten. (KG. Berlin, 30. März 1906 Jahrb. S. 254.) Eine besondere Vergütung für diese „Überstunden" steht dem Handlungsgehilfen nicht zu. (Gutachten der Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin bei Dove-Apt Bd. 1 S. 1, KG. München, 19. Juni 1905, GG. 10 Sp. 364). Von Überstunden zu unterscheiden sind aber „Überleistungen", d. h. solche Dienste, die nicht in den vertragsmäßigen Geschäftsbereich des Gehilfen fallen. Sie sind gemäß § 612 BGB. besonders zu vergüten (KG. München, 20. Oktober 1906, Gewerbegericht 12 Sp. 65).

Der Handlungsgehilfe braucht die Dienstzeit nicht inne zu halten, wenn er durch erhebliche Umstände entschuldigt ist; Entschuldigungsgründe sind z. B. eigene Krankheit des Handlungsgehilfen, schwere Erkrankungen oder Todesfälle naher Familienangehöriger, nicht dagegen Vereinsfestlichkeiten, Stiftungsfeste, Ausflüge usw., auch nicht patriotische Feiern und Familienfeste. Ausnahmen können jedoch auch hier Platz greifen, z. B. die eigene Hochzeit (KG. Hamburg, 10. Juli 1907, Gewerbegericht 12 Sp. 85), die Silberhochzeit der Eltern (LG. Berlin, 8. Februar 1900, Bl. f. Rechtspflege 12 S. 22). Entschuldigungsgrund ist auch die Ausübung öffentlich-rechtlicher Pflichten, Abhaltung von militärischen Übungen, die Teilnahme an Kontrollversammlungen, Wahl zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Parlamenten, Stadtverordneten-Versammlung usw., Erfüllung der Zeugenpflicht, Einberufung als Schöffe, Geschworener, Beisitzer des Kaufmannsgerichts usw. — Der Gehilfe darf selbstverständlich diese Umstände nicht ausbeuten, er muß insbesondere, wenn er erkrankt ist, das seinige tun, um zu genesen und nicht durch zweckwidrige Lebensweise den Heilungsprozeß aufhalten (LG. I Berlin, Bl. f. Rechtspflege 1890 S. 6). Daß er auf der Straße gesehen wurde oder

öffentliche Lokale besucht hat, ist noch keine Pflichtverletzung (KG. Berlin, 5. Januar 1906 Jahrb. 226). Es giebt z. B. nervöse Leiden, bei denen der Arzt zwar Unterbrechung der Arbeitstätigkeit erfordert, aber Vergnügungen gestattet (Kammergericht, Bl. f. Rechtspflege Bd. 94 S. 26).

Entschuldigungsgrund ist auch, wenn der Handlungsgehilfe aus dem Geschäft fortbleibt, um sich eine neue Stellung zu suchen. Nach § 629 BGB. hat der Prinzipal nach der Kündigung dem Handlungsgehilfen auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung zu gewähren. Der Handlungsgehilfe ist jedoch nicht berechtigt, ohne weiteres zu diesem Zwecke fortzugehen, vielmehr hat zunächst der Prinzipal die Zeit zu bestimmen, in welcher der Handlungsgehilfe Stellung suchen darf (vgl. KG. Berlin, 9. August 1906 Jahrb. S. 239). Er muß aber hier nach Treu und Glauben verfahren, insbesondere muß man annehmen, daß der Handlungsgehilfe, der zur persönlichen Vorstellung für eine neue Stellung auf eine bestimmte Zeit bestimmt ist, berechtigt ist, diese Zeit inne zu halten.

Das Recht aus § 629 BGB. ist nur gewährt zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses. Zu anderen Zwecken darf der Handlungsgehilfe auch nach erfolgter Kündigung die Arbeitszeit nicht unterbrechen, insbesondere auch nicht zur Vorbereitung der Errichtung eines eigenen Geschäfts.

4. Art der Dienstleistungen.

Der Handlungsgehilfe hat die Dienste mit der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt zu leisten. Der Reisende ist zu gewissenhafter Berichterstattung verpflichtet, haftet für den hierdurch entstandenen Schaden, insbesondere auch für durch sein Verschulden entstandene Prozeßkosten (ROHG. Bd. 11 S. 93). Bei Auswahl der Kunden muß er, auch wenn er das Delkredere nicht übernommen hat, die Bonität nach Möglichkeit prüfen und bei Zweifelhaftigkeit des Kunden dem Prinzipal Mitteilung machen. Für das ihm anvertraute Eigentum des Prinzipals haftet der Gehilfe schlechthin, wenn er nicht nachweist, daß es ohne sein

Unternehmer zur sofortigen Aufhebung des Dienstverhältnisses berechtigt. Wenn die Novelle in dieser Beziehung entsprechend der Vorschrift in § 72 Z. 3 HGB. vorsieht, daß erst eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung einen Grund zur Aufhebung des Dienstverhältnisses abgibt, so ist der wesentliche Inhalt dieser Bestimmung, daß eine Einberufung zu einer kürzeren Dienstleistung bis zur Dauer von 8 Wochen in der Regel und, wenn nicht besondere Umstände des Falles eine andere Beurteilung rechtfertigen (§ 133 b), nicht als ein wichtiger die sofortige Aufhebung rechtfertigender Grund anzusehen ist. Wird diese Bestimmung Gesetz, so wäre die Rechtslage folgende:

Der Unternehmer kann den zu einer 8-wöchigen Übung einberufenen Angestellten nicht entlassen, abgesehen etwa von dem Falle, daß der Angestellte bei der Annahme verschwiegen hat, daß er zu einer solchen Übung in Aussicht genommen sei, oder daß der Angestellte für eine kurze Zeit angenommen ist, in die gerade die Übung gelegt wird, so daß seine Dienste für den Unternehmer völlig bedeutungslos werden. Der Unternehmer kann jedoch das Dienstverhältnis mit der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist kündigen. Ob dem Angestellten ein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes zusteht, ist nach § 616 BGB. zu beurteilen, hängt also von der Auslegung des dehnbaren Begriffs einer „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" ab.

Die Angestellten wünschen noch eine Bestimmung, daß während der Dauer der Übung nicht gekündigt werden dürfe.

Der damit erstrebte Zweck würde nicht erreicht, weil der Unternehmer, der die Einberufung zum Anlaß der Kündigung nehmen will, schon vor Beginn der Übung, die ja der Angestellte vorher mitteilen müßte, kündigen könnte. Beabsichtigt ist offenbar: Einberufung zur Übung soll keinen Kündigungsgrund abgeben. Bisher sind in die Gesetzgebung zwar Bestimmungen, die die Kündigungsfristen regeln, aufgenommen worden, aber noch keine Bestimmung, die das freie Kündigungsrecht beschränkt. In Tarifverträgen befinden sich wohl Bestimmungen, daß bestimmte Gründe

nicht als Anlaß zur Kündigung benutzt werden dürfen (Maßregelung darf nicht stattfinden). Eine solche Beschränkung des Kündigungsrechts zugunsten militärischer Dienstleistungen dürfte nicht aussichtsreich sein.

Der Entwurf des östereichischen Gesetzes, wie ihn das Abgeordnetenhaus beschlossen hat, gewährt Fortzahlung des Gehalts auf die Dauer von 4 Wochen. Im Interesse der zu militärischen Dienstleistungen verpflichteten Angestellten liegt es, die Fortzahlung des Gehalts auf die Dauer von 4 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus zuzusichern, auch bei Übungen zum Zwecke von Avancement. Es wäre dem § 133 d a der Zusatz zu geben: „Im Falle einer den Zeitraum von 8 Wochen nicht übersteigenden militärischen Dienstleistung im Frieden behält der Angestellte den Anspruch auf Gehalt auf die Dauer von 4 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Diensthälnisses hinaus.“

§ 6. In bezug auf Zahlung des Gehalts haben die Angestellten noch eine wichtige Forderung. Nach § 4 des Lohnbeschlagnahmegesetzes unterliegt das Arbeitseinkommen eines Angestellten der Pfändung, soweit es den Betrag von 1500 Mk. überschreitet.

Die Angestellten sind der Ansicht, daß die Grenze bis 1500 Mk. den heutigen wirtschaftlichen Verhältnissen nicht mehr entspreche. Da das ganze Arbeitseinkommen, soweit es den Betrag von 1500 Mk. übersteigt, gepfändet werden kann, kann der Angestellte wirtschaftlich schwer geschädigt und in seinem Fortkommen gehindert werden. Es droht ihm Verlust der Stellung, denn einen Angestellten, der bei einem Gehalt von 3000 Mk. nur 1500 Mk. jährlich behält, wird der Unternehmer nicht weiter beschäftigen, weil er von ihm ein standesgemäßes Auftreten erwartet, das mit dem niedrigen Einkommen nicht möglich ist. Während so die Regelung den Angestellten schwer schädigt, bringt sie auch dem Gläubiger keinen Nutzen, weil der Schuldner seine feste Stellung verliert. Die Angestellten wünschen eine Vorschrift, daß ebenso

wie bei den Beamten nach § 850 ZPO. nur der 3. Teil des Mehrbetrages der Pfändung unterworfen sein soll. Außerdem wünschen sie eine schärfere Formulierung dahin, daß es nicht genügt, wenn der Schuldner in einem Monat über 125 Mk. verdient, es müßte die Sicherheit vorhanden sein, daß das Jahreseinkommen 1500 Mk. erreicht. In der Tat wird hier ein Übelstand aufgedeckt, der die wirtschaftliche Lage der Angestellten schwer treffen kann. Hat ein solcher das Unglück, mit einer größeren Schuldsumme belastet zu sein, so arbeitet er nur für seine Gläubiger, ihm und seiner Familie bleibt ein zum standesgemäßen Leben vielfach nicht ausreichender Betrag. Die verbündeten Regierungen haben offiziös erklären lassen, sie seien zu einer den Wünschen der Angestellten entsprechenden Vorschrift nicht geneigt, stellten aber Erhebungen an, ob eine Erhöhung des unpfändbaren Betrages von 1500 Mk. auf 2000 Mk. angezeigt sei. Eine solche Regelung würde dem Bedürfnis nicht gerecht, weder in allen Fällen dem Interesse des Schuldners noch des Gläubigers dienen. Soll dem Schuldner ein seinen Lebensverhältnissen angemessener Betrag seines Einkommens für seine und seiner Familie persönliche Bedürfnisse bleiben, so darf die zulässige Pfändung nicht von einer bestimmten Höhe des Einkommens abhängig gemacht werden, sondern es darf nur ein bestimmter Teil des ein Existenzminimum überschreitenden Betrages der Pfändung unterworfen werden. Wenn dem Schuldner die Hoffnung bleibt, von einer Erhöhung seines Einkommens auch Vorteil zu haben, so wird ihm die Freudigkeit der Arbeit erhalten. Die Aussicht, schneller die Schuld unter größten Entbehrungen abzustoßen, wird ihn nicht reizen. Der Staat hat durch die Vorschrift, daß nur $^1/_3$ des 1500 Mk. übersteigenden Gehalts seiner Beamten pfändbar ist, sein Interesse an der Erhaltung ihres Lebensstandes bekundet, weil der Gehalt nur gerade so bemessen ist, daß es zu einem standesgemäßen Leben ausreicht. Aber bei den Privatbeamten und ebenso bei den Arbeitern liegt die Sache kaum anders. Es wird wenige geben, deren Einkommen über das zum standesgemäßen Leben erforderliche hinausgeht. Will man bezüglich der Privatangestellten und Arbeiter nicht

so weit gehen, wie bezüglich der öffentlichen Beamten, so sollte man doch nur die Hälfte oder $^2/_3$ des 1500 Mk. übersteigenden Betrages der Pfändung unterwerfen. Es sind Entscheidungen höchster Gerichtshöfe bekannt geworden, nach welchen es für zulässig erachtet wurde, daß der Angestellte in seinem Dienstvertrage sich eine Vergütung von 1500 Mk. ausbedang, während seiner Frau eine monatliche Rente von 200 Mk. zugesichert wurde. Daß zu solcher Umgehung des Gesetzes gegriffen wird, spricht für die dadurch hervorgerufene Notlage, daß aber solche Umgehungen von den Gerichten als unanfechtbar bezeichnet wurden, spricht für die Notwendigkeit der Abänderung der gesetzlichen Vorschrift, nicht bloß für die Angestellten und Handlungsgehülfen, sondern für alle Lohnarbeiter.

§ 7. Der Wunsch der Sicherstellung der von den Angestellten hinterlegten Kaution im Falle des Konkurses ist beachtenswert.

§ 8. Die Gewerbeordnung und entsprechend das Bürgerliche Gesetzbuch und das Handelsgesetzbuch geben dem Angestellten das Recht, bei Beendigung des Dienstverhältnisses (beim Abgange) ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung zu fordern, welches auf sein Verlangen auch auf die Führung und Leistungen auszudehnen ist. Die Wünsche der Angestellten gehen dahin, daß ihnen ein solches Zeugnis schon von der Kündigung an ausgestellt werde, um auf Grund eines solchen sich nach einer anderen Stelle umsehen zu können. Namentlich aber wünschen sie Vorschriften dahin, daß das Zeugnis mehr spezialisiert werde, insbesondere das Spezialfach und die besondere Tätigkeit in demselben genau angegeben werde. Die Novelle trägt dem ersten Wunsche, entsprechend dem Beschlusse der XIV. Kommission, dadurch Rechnung, daß § 113 Abs. 1 dahin abgeändert werden soll: „Bei der Beendigung des Dienstverhältnisses, im Falle der Kündigung von dieser an.“ Die Reichstagskommission hat in erster Lesung folgende Fassung des § 113 beschlossen:

„Bei jedem Austritt aus dem Dienstverhältnis, im Falle der Kündigung von dieser an, können die Arbeiter von dem Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis über die Art und die Dauer ihrer Beschäftigung fordern. Wenn zwischen der Kündigung und dem Austritt des Arbeiters ein Zeitraum von mindestens einem Monat liegt, kann der Arbeiter eine Ergänzung des bei der Kündigung ausgestellten Zeugnisses bezüglich dieses Zeitraums beanspruchen.

Dieses Zeugnis ist auf Verlangen der Arbeiter auf ihre dienstliche Führung und ihre dienstlichen Leistungen auszudehnen.

Das Zeugnis darf eine dem wirklichen Sachverhalt widersprechende Auskunft nicht enthalten und muß von dem Arbeitgeber oder einem dazu bevollmächtigten Betriebsleiter unterzeichnet werden.

Das Zeugnis darf nicht mit Merkmalen versehen werden, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen, oder hierzu geeignet sind.

Ist der Arbeiter minderjährig, so kann das Zeugnis von dem gesetzlichen Vertreter gefordert werden. Dieser kann verlangen, daß das Zeugnis an ihn, nicht an den Minderjährigen ausgehändigt werde. Mit Genehmigung der Gemeindebehörde des im § 108 bezeichneten Ortes kann auch gegen den Willen des gesetzlichen Vertreters die Aushändigung unmittelbar an den Arbeiter erfolgen.

Wenn das Gesetz ein Zeugnis über die Art der Beschäftigung vorschreibt, so ist bei der Spezialisierung der technischen Berufe selbstverständlich, daß das Spezialfach und die besondere Tätigkeit genau bezeichnet werden muß. Immerhin könnte, wenn

einmal an dem § 113 herumgebessert wird, hinzugefügt werden: „Auf Wunsch der in § 133a bezeichneten Personen ist in dem Zeugnis das Spezialfach, in welchem sie etwa beschäftigt wurden, und die besondere Tätigkeit in demselben anzugeben."

§ 9. Von den Angestellten wird gewünscht, daß als Kündigungsfrist eine sechswöchige zum Vierteljahrsschluß allgemein vorgeschrieben werde. Zur Sicherung der sozialen Stellung der Angestellten würde eine solche Vorschrift zweifellos beitragen und erheblichen Bedenken wohl kaum unterliegen. Viel wichtiger scheint mir aber, daß endlich einmal die in § 133a wie in § 122 vorgeschriebene mechanische Gleichheit der Kündigungsfristen beseitigt wird. Das Verständnis dafür ist doch jetzt allgemein, daß die Kündigungsfrist für den Angestellten ganz andere Bedeutung hat als für den Arbeitgeber. Es ist nicht einzusehen, weshalb es nicht dem Unternehmer gestattet sein soll den Angestellten lebenslänglich anzustellen, während dem Angestellten die sechswöchige Kündigungsfrist gewährt wird. Dem Gesetz entgegenstehende Abreden sollten nur soweit für ungültig erklärt werden, als sie dem Angestellten nachteilig sind. Eine Ungleichheit *zugunsten* des Angestellten dürfte Bedenken nicht unterliegen. Das Reichsgericht hat allerdings das bestehende Recht dahin ausgelegt, daß schon jetzt eine Ungleichheit zugunsten des Angestellten zulässig sei.

§ 10. Erhebliche Beschwerden der Angestellten richten sich gegen die Rechtslage, in welche sie durch den Zwang kommen, mit dem Abschlusse des Arbeitsvertrages gleichzeitig einer Werkspensionskasse als Mitglieder beitreten zu müssen. Diese Kassen ersetzen jetzt für eine große Zahl der Angestellten den Mangel der Alters- und Invalidenversicherung. Während aber bei der Versicherung bei einer Privatgesellschaft die gegenseitige Konkurrenz der Gesellschaften für die bestmöglichen Bedingungen sorgt und der Angestellte auf Grund der Statuten die für ihn vorteilhafteste Form der Versicherung suchen kann, während bei der staatlichen Zwangsversicherung die öffentlichrechtliche Festsetzung der Bedingungen Garantien für möglichst vorteilhafte Leistungen der Kasse

bietet, ist bei den Werkskassen der Angestellte zum Beitritt gezwungen, ohne prüfen zu können, ob die Bedingungen im ganzen oder in einzelnen Bestimmungen für ihn unvorteilhaft und nachteilig sind. Die größten Härten und Ungerechtigkeiten der bestehenden Kassen liegen in der Vorschrift, daß der Angestellte bei seinem Ausscheiden aus der Beschäftigung nicht nur seine Ansprüche auf die Leistungen der Kasse, sondern auch die eingezahlten Beiträge verliert. Nur bei einem Teil der Kassen ist unter bestimmten Voraussetzungen Rückzahlung der geleisteten Beiträge, bei sehr wenigen zuzüglich Zinsen, ebenso in seltenen Fällen das Recht, nach dem Ausscheiden aus dem Betriebe die Versicherung fortzusetzen, vorgesehen, und doch ist es kaum noch eine wirksame Fürsorge, wenn die Wartezeit für eine etwaige Pension bei jedem Stellenwechsel neu beginnen soll. Vereinzelt haben die Werke versucht, durch Kartellierung Freizügigkeit zu gewähren (Oberschlesien). Sehr viele der Werke halten aber an dem sog. patriarchalischen System der Fürsorge fest, wobei mit den Wohlfahrtseinrichtungen Ziele, die außerhalb des Fürsorgezwecks liegen, verfolgt werden: Fesselung an das Unternehmen, Beschränkung der Freizügigkeit, Behinderung in der Ausübung des Koalitionsrechts sind die mit diesen Einrichtungen verfolgten Nebenzwecke. Die Frage der rechtlichen Zulässigkeit des weiteren Zwanges kann hier nicht erörtert werden. Prof. v. Blume sieht in beachtenswerten Ausführungen die Ungültigkeit in der Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Versicherungsvertrag.

Auf der anderen Seite ist nicht zu bestreiten, daß die Fürsorgeeinrichtungen trotz aller Mängel geeignet sind, unendlich viel Segen zu stiften und günstig zu wirken. Ihr Fortbestehen mit den Mängeln wäre jedenfalls dem gänzlichen Fehlen solcher Einrichtungen vorzuziehen. Erstrebenswert ist aber nunmehr eine gesetzliche Regelung, welche den Beamten einen Rechtsanspruch auf die Pension und sonstigen Leistungen der Kasse, der sie zwangsweise beitreten müssen, einräumt, ohne Verlust der Anwartschaft bei Stellenwechsel, sowie ein Recht, im Falle des Ausscheidens die gezahlten Beiträge teilweise zurückzufordern, mindestens inso=

weit, als aus ihnen eine Prämienreserve gebildet ist. Die Einwendungen, daß bei Rückgewähr der Beiträge die Kassen nicht leistungsfähig blieben, wird vom Aufsichtsamt für Privatversicherung widerlegt:

Diese Auffassung erscheint versicherungstechnisch und in sozialer Hinsicht bedenklich. Das Aufsichtsamt hat daran festgehalten, daß es bei richtiger Festsetzung der Leistungen, also bei Einführungen gleichbleibender nach Altersklassen abgestufter Beiträge in jedem Falle ohne Schädigung der Kasse möglich sein müsse, dem Ausscheidenden für die bereits gezahlten Beiträge einen entsprechenden Gegenwert zu gewähren.

Bei Beratung des Reichsgesetzes über den Versicherungsvertrag war der Antrag gestellt, die Frage der Werkspensionskassen zu regeln. Es war beantragt, folgenden § 191 einzufügen:

Für Versicherungskassen (Pensions- und Unterstützungskassen), denen die Angestellten und Arbeiter industrieller Betriebe angehören müssen, solange sie sich im Dienstvertrage befinden, gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Arbeitgeber haben Beiträge zu leisten, die mindestens die Hälfte der Beiträge der im Arbeitsverhältnis befindlichen Arbeiter und Angestellten betragen.

b) Nach Lösung des Arbeitsvertrages haben die Versicherten den Anspruch, das Versicherungsverhältnis unter Zahlung ihrer früheren Beiträge fortzusetzen. Mitglieder, die mehr als 200 Wochen gezahlt haben, können beanspruchen, daß ihnen die geleisteten Zahlungen zurückerstattet werden.

c) Unfall- oder Invalidenrenten oder Militärpensionen dürfen nur insoweit auf die Versicherungsleistungen angerechnet werden, als sie zusammen mit diesen den Durchschnittsverdienst übersteigen, den der Versicherte in den letzten 10 Jahren erzielt hat.

d) Die Versicherungsleistungen dürfen nicht aus Gründen entzogen werden, die nicht aus dem Wesen des Versicherungsvertrages selber folgen.

e) Abweichende Bestimmungen sind nichtig.

Demgegenüber wurde von den Vertretern der verbündeten Regierungen ausgeführt:

Hinsichtlich der nach dem Gesetze vom 12. Mai 1901 unter die Zuständigkeit des Kaiserlichen Aufsichtsamts für Privatversicherung fallenden Kassen mache dieses Amt, wie in seinen Geschäftsberichten (zu vgl. Bericht für das Jahr 1906 S. 50) näher dargelegt sei, von seinen Befugnissen in allen Fällen nach der Richtung Gebrauch, daß den Mitgliedern bei vorzeitigem Ausscheiden nach einer gewissen Dauer der Mitgliedschaft entweder eine prämienfreie Versicherung oder die Rückvergütung eines angemessenen Teiles der von ihnen geleisteten Beiträge satzungsgemäß eingeräumt werde. Eine besondere Regelung mit Bezug auf die Werkpensionskassen als solche und das die Mitgliedschaft begründende Arbeitsverhältnis biete der vorliegende Entwurf nicht. Seine Aufgabe sei die privatrechtliche Regelung der Beziehungen der auf Grund freien Versicherungsvertrages als Versicherer und Versicherungsnehmer sich Gegenüberstehenden. Da die wirtschaftliche und rechtliche Eigenart der Werkpensionskassen aber wesentlich auch in der Verknüpfung der Mitgliedschaft bei der Kasse mit einem bestimmten gewerblichen Arbeitsverhältnisse begründet sei, müsse bezweifelt werden, daß sich dem Gegenstande im Rahmen der gegenwärtigen Verhandlungen gerecht werden lasse. Auch wurde hervorgehoben, daß eine so weitgehende, von allen versicherungstechnischen Unterlagen absehende Regelung den Ruin der Kassen bedeuten könne.

Es wurde daher vom Reichstag, nachdem von verschiedener Seite die Wichtigkeit der Frage anerkannt war, eine Resolution angenommen:

Der Reichstag wolle beschließen:

die verbündeten Regierungen zu ersuchen, baldmöglichst einen Gesetzentwurf vorzulegen, durch den die Rechtsverhältnisse der Pensions-, Witwen- und Waisenkassen, welche von industriellen Arbeitgebern für die Arbeiter ihrer Betriebe eingerichtet sind, insbesondere die Ansprüche der aus dem Betriebe ausscheidenden Arbeiter an die Leistungen der Kasse resp. auf Rückzahlung eines entsprechenden Teiles der Beiträge geregelt werden.

§ 11. Endlich haben namentlich die Vorgänge in der bayerischen Metallindustrie Anlaß gegeben, daß die Angestellten auf eine Sicherung ihres Koalitionsrechts hindrängen:

Es wird von den Angestellten deshalb beantragt, in die GO. einen neuen § 153a einzuschalten:

„Den Arbeitgebern in Handel, Industrie und Gewerbe ist untersagt, Angestellte oder Arbeiter durch Verabredung, schwarze Listen oder Einrichtungen anderer Art wegen ihrer Zugehörigkeit zu Berufsvereinen um ihre Stellung zu bringen, oder sie an der Erlangung einer neuen Stellung zu hindern. — Die Strafbestimmungen des § 153 der RGO. finden Anwendung."

Der Vorschlag trifft wohl kaum den Kern der Sache. Was erreicht werden soll, das ist, daß das Verhalten des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses kein Anlaß zur Kündigung oder Entlassung sein soll. Es wird nicht angängig sein, den Arbeitgeber in der freien Auswahl derjenigen Arbeiter, welche er anstellen will, zu beschränken, solange nicht etwa das Arbeitsnachweiswesen eine ganz andere öffentlich-rechtliche Regelung gefunden hat. Bisher hat es auch, wie ich an anderer Stelle ausgeführt habe, keine Beschränkung des freien Kündigungsrechts ge-

geben. Die soziale Auffassung des Arbeitsverhältnisses wird später vielleicht dazu führen, das Arbeitsverhältnis als ein öffentlich-rechtliches zu konstruieren, das nur aus Gründen, die in dem Arbeitsverhältnis selbst liegen, gelöst werden kann. Vorläufig ist für solche Einschränkungen des freien Arbeitsvertrages der Weg nicht gegeben.

Der Dienstvertrag der Bureaubeamten der Rechtsanwälte.

Von Rechtsanwalt Adolf Fuld, Frankfurt a. M.

Die Bureaubeamten der Rechtsanwälte unterstehen keinem Sonderrecht. Ihr Rechtsverhältnis zu ihrem Prinzipal regelt sich demgemäß — insoweit nicht vertragliche Änderungen eingreifen — nach den Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag: Buch 2, 7. Abschnitt, 6. Titel: §§ 611 bis 630.

§ 611 stellt das Prinzip des Dienstvertrages auf, aus welchem die übrigen Bestimmungen fast mit Notwendigkeit folgen, nämlich:

> Der Angestellte ist zur Leistung der versprochenen Dienste, der Prinzipal zu der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Daraus folgen einerseits für die Verpflichtung des Angestellten folgende Rechtssätze:

a) § 613: Wenn nichts anderes vereinbart ist, hat er die Dienste in Person zu leisten, kann also nicht ohne Genehmigung des Prinzipals sie durch einen Ersatzmann leisten lassen. Andererseits hat er die Dienste auch nur dem Prinzipal, nicht einem Dritten zu leisten; der Prinzipal kann also ohne Einwilligung des Angestellten seine Rechte nicht auf einen Dritten übertragen.

b) § 615: Er hat Anspruch darauf, daß seine Dienste angenommen werden. Unterläßt dies der Prinzipal schuldhafterweise, so ist er trotzdem zur Gehaltszahlung verbunden; der

Angestellte hat sich nur anrechnen zu lassen, was er durch seine Dienstfreiheit erspart, oder anderweit erwirbt, oder böswillig zu erwerben unterläßt; beruht also die Unterlassung anderweitigen Erwerbs nicht auf Böswilligkeit, so hat keine solche Anrechnung stattzufinden.

c) Der Angestellte hat die Dienste — innerhalb vernünftiger Grenzen — naturgemäß nur zu leisten, soweit er in der Lage dazu ist. Aus diesem Prinzip folgt die Regel (§ 616): Unverschuldete Verhinderung während einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit berauben ihn nicht des Anspruchs auf Gehalt, nur muß er sich die auf Grund der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung ihm zukommenden Beträge für die Dauer der Behinderung abrechnen lassen.

§ 618: Auf dem gleichen Prinzip beruht die Verpflichtung des Prinzipals, Räume und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, daß des Angestellten Leben und Gesundheit nicht gefährdet wird; ferner diejenige, nach Kündigung dem Angestellten angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Anstellung zu gewähren (§ 629).

d) Der Angestellte hat die versprochenen Dienste zu leisten. Er hat sie also so lange zu leisten, als er sie versprochen hat (§ 620). Fehlt eine vertragsmäßige Begrenzung der Zeit, sei es nach festen Zeitpunkten oder durch Vereinbarung von Kündigungsfristen, was ja, abgesehen von Probeanstellungen die Regel sein dürfte, und ergibt sich auch aus der Beschaffenheit und dem Zweck der Dienste die Begrenzung nicht ausnahmsweise einmal von selbst, so greifen die gesetzlichen Kündigungsbedingungen Platz; dies gilt auch dann, wenn das Verhältnis nach Ablauf der ursprünglich bedungenen Zeit stillschweigend fortgesetzt wird (§ 625).

Hier gelten zunächst zwei Regeln, welche auch vertragsmäßige Fristen durchbrechen:

1. Ist der Vertrag auf länger als 5 Jahre oder auf Lebenszeit geschlossen, so kann nach Ablauf von 5 Jahren seitens des Angestellten mit halbjähriger Frist jederzeit gekündigt werden (§ 624).

2. Das Vorliegen eines „wichtigen Grundes" berechtigt sowohl den Angestellten als den Prinzipal jederzeit zur Kündigung ohne Einhaltung einer Frist (§ 626). Was als „wichtiger Grund" anzusehen ist, bestimmt das Gesetz nicht. Für die Entscheidung im einzelnen Falle dürfte der Gesichtspunkt maßgebend sein, daß zur Fortsetzung des Verhältnisses nicht gezwungen werden soll, wenn in solchem Zwang eine unbillige Härte liegen würde. Aus dem Satz, daß die Dienste nur persönlich zu leisten und anzunehmen sind, folgt, daß Tod und dauernde Krankheit oder sonstiges Unvermögen der Leistung oder Annahme das Anstellungsverhältnis beendigen oder mindestens einen wichtigen Grund zur Kündigung ohne Frist enthalten.

3. Im übrigen unterscheidet das Gesetz, ob die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen ist, oder nicht. Letzterenfalls kann jederzeit gekündigt werden, und zwar, wenn es sich um eine Nebenbeschäftigung handelt, ohne Frist, sonst mit einer solchen von zwei Wochen (§ 623).

Dies trifft wohl insbesondere auf diejenigen Kanzlisten zu, die nach dem nicht nachahmenswerten Beispiel des Fiskus nach der Seitenleistung bezahlt werden.

Ist dagegen die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, so bildet sechswöchige Kündigung zum Ablauf des Kalenderquartals die Regel für Privatbeamte (im Hauptamt), soweit ihre Dienste solche höherer Art sind (§ 622). Als Dienste höherer Art dürften diejenigen der Bureauvorsteher anzusehen sein. Für die zu mehr mechanischen Diensten Angestellten gilt, wenn sich das Gehalt bemißt:

nach Vierteljahren oder längeren Zeiträumen: die gleiche Art der Kündigung,
nach Monaten: halbmonatliche Frist zum Monatsschluß,
nach Wochen: Kündigung vom Montag zum Samstag,
nach Tagen: tägliche Kündigung zum folgenden Tag (§ 621).

Wie hiervor auseinanderzusetzen versucht, entspringen die einzelnen Gesetzesbestimmungen dem an die Spitze gestellten Prinzip des § 611, wonach der Angestellte zur Leistung der versprochenen

Dienste verpflichtet ist. Aus der im gleichen Satz ausgesprochenen Verpflichtung des Prinzipals, die Dienste gemäß der Vereinbarung zu honorieren, ergeben sich weiter folgende Bestimmungen:

e) Ein Gehalt, ist auch dann zu zahlen, wenn eine Vergütung nicht vereinbart ist, da den Umständen nach eine Leistung ohne Vergütung nicht zu erwarten ist; und zwar gilt die taxmäßige, sonst die übliche Vergütung als vereinbart (§ 612).

f) Die Vergütung, die mangels anderer Vereinbarung im Nachhinein (postnumerando) zu entrichten ist, ist in denjenigen Zeitabschnitten zu zahlen, welche der Bemessung ihrer Höhe zugrunde liegen, also beispielsweise bei Monatsgehalt monatlich (§ 614).

g) § 630 verpflichtet den Prinzipal zur Ausstellung eines Dienstzeugnisses, das auf Verlangen auch auf Leistungen und Führung zu erstrecken ist. Die Spezialbestimmungen der §§ 627 und 628, welche bei Anwaltsgehilfen wohl kaum je Anwendung finden, können wohl übergegangen werden.

Die vorstehenden dürften somit im wesentlichen die gesetzlichen Bestimmungen sein, die das Anstellungsverhältnis dieser Privatbeamten regeln.

Das tatsächliche Anstellungsverhältnis der Rechtsanwalts- und Notariatsbureaubeamten entspricht im wesentlichen den gesetzlichen Bestimmungen, welche auf diesen Spezialfall besonders gut passen. Die Anwendung derselben vereinfacht sich noch dadurch, daß in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Vergütung nach festen Zeitabschnitten — Vierteljahren oder Monaten — bemessen wird, und die Kündigungsfristen sich hiernach sehr einfach regeln. Zudem bürgert sich die Gewohnheit immer mehr ein, die Kündigung durch ausdrückliche Vereinbarungen zu regeln.

Die Wünsche der Angestellten bewegen sich demgemäß auch nicht auf dem Gebiet der Privatrechtsbestimmungen, sondern betreffen im wesentlichen die wirtschaftliche Lage, insbesondere Regelung des Einkommens, Fixierung der Arbeitszeit und der Ruhezeiten. Alle diese Fragen liegen aber außerhalb des dem Verfasser gestellten Themas. Es mag nur hervorgehoben werden, daß durch

die friedliche Zusammenarbeit der beiderseitigen Berufsvereine an vielen Orten auch nach dieser Richtung in den letzten Jahren die Lage der Angestellten wesentlich gehoben worden ist.

Gleichfalls wirtschaftlichen Motiven entspringen Wünsche nach den folgenden zwei Richtungen; da deren Befriedigung durch privatrechtliche Normen erreicht werden könnte, dürfte sich ihre kurze Behandlung an dieser Stelle rechtfertigen.

A. Der eine geht auf Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten für die Angestellten, insbesondere Ausbildungszwang für die Lehrlinge in einer mehr auf das Spezialfach eingehenden Weise, als dies bei der allgemeinen Fortbildungsschule möglich ist.

Auch hier kann am meisten durch die beiderseitigen Berufsvereine erreicht werden, und es fehlt nicht an Beispielen, daß Zweckentsprechendes von ihnen erreicht worden ist. Eine Fachschule, in welcher Anwälte und Bureauvorsteher Unterricht erteilen, besteht beispielsweise in Frankfurt a/M.

Den Schreiberlehrlingen wird der Besuch derselben durch ein von den Berufsvereinen gemeinsam ausgearbeitetes Formular für den Lehrvertrag zur Pflicht gemacht. Dieses Formular schließt sich eng an die Vorschriften des Handelsgesetzbuches § 76 ff. an. Ein Zwang zur Abschließung solcher Verträge kann aber nur durch gesetzliche Bestimmung erreicht werden.

B. Die Ausdehnung der Fortzahlung des Gehalts bei vorübergehender unverschuldeter Behinderung des Angestellten auf Fälle dauernder Behinderung unter Begrenzung auf eine gewisse Frist wird vielfach gewünscht.

Zu A glaube ich als feststehend annehmen zu dürfen, daß die Errichtung von Fachschulen — mangels geeigneter Lehrkräfte an kleineren Orten — nicht durch gesetzliche Bestimmung erzwungen werden kann. Was indessen den Lehrvertrag betrifft, so ist die Lage eines Anwaltslehrlings der eines Handlungslehrlings so ähnlich, daß die gleichen gesetzgeberischen Gründe, welche zur Schaffung der §§ 76 ff. des Handelsgesetzbuches geführt haben, auch für den Anwaltslehrling sprechen.

Zu B: Der gleiche Gesichtspunkt scheint mir durchschlagend

für eine Ausdehnung des § 63 des Handelsgesetzbuches auf die dauernd angestellten Anwaltsbeamten, und zwar auch derjenigen Bestimmung dieses Paragraphen, wonach eine Anrechnung der Bezüge aus Kranken- und Unfallversicherung nicht stattfindet. Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb der erkrankte Handlungsgehilfe diese Bezüge behalten sollte, der erkrankte Anwaltsgehilfe aber nicht.

Ich komme also zu folgendem Resultat:

1. Für eine Abänderung der privatrechtlichen Bestimmungen über den Anstellungsvertrag der Anwaltsbureaubeamten besteht im allgemeinen kein Bedürfnis.

2. Bei Schaffung eines einheitlichen Rechts der Privatbeamten empfiehlt es sich:

a) den Lehrvertrag im Anschluß an die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches (§ 76 ff.) zu regeln,

b) die Bestimmung des § 616 BGB. für diejenigen Beamten, deren Dienstverhältnis auf längere Dauer berechnet ist, durch Einfügung der Bestimmungen des § 76 des Handelsgesetzbuches zu erweitern.

Der Erfinderschutz der technischen Privatangestellten.

Von Redakteur Karl Sohlich, Sekretär des Bundes der technisch-industriellen Beamten.

A. Der gegenwärtige Rechtszustand und seine Folgen.

Die sozialpolitischen Forderungen, mit denen die technisch-industriellen Beamten in den letzten vier Jahren vor die gesetzgebenden Faktoren des Reiches getreten sind, decken sich in ihrer überwiegenden Mehrheit grundsätzlich sowie in vielen Einzelheiten mit denen der anderen Kategorien des deutschen Privatbeamtenstandes. Nur eine, und zwar gerade eine von großer Tragweite, wird von ihnen allein propagiert: der Erfinderschutz. Nicht deshalb, weil etwa die technischen Industriebeamten die einzigen Erfinder wären — es gibt im Gegenteil wohl kaum ein Gebiet, auf dem sich die verschiedensten Berufe in so bunter Mannigfaltigkeit tummeln wie das der technischen Erfindungen — sondern weil das Erfinden ein immanenter Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit ist, weil, mit dem Ing. Jul. H. West zu reden, die technischen Angestellten die geborenen Erfinder sind.

Man sollte meinen, daß die Gesetzgebung dieser Tatsache bereits gebührend Rechnung getragen hätte. Dem ist aber nicht so, und zwar, wie mich bedünken will, hauptsächlich aus folgenden zwei Gründen. Einmal ist das Patentrecht überhaupt ein Rechtsgebiet, dessen Ausgestaltung sich erst infolge der neuzeitlichen

4

wirtschaftlichen Entwicklung notwendig machte. Kein Wunder daher, wenn hier noch vieles im unklaren liegt, wenn insbesondere das Erfinderrecht in der Fortbildung zu einem Persönlichkeitsrecht hinter den übrigen Urheberrechten (das Wort im allgemeinsten Sinne verstanden) zurückgeblieben ist. Zum anderen zeigt es sich auch hier, daß Rechte erkämpft sein wollen. Und an solchem Kampf hat es bis vor kurzem gefehlt und mußte es fehlen, weil die Voraussetzung dafür, der auf ein bestimmtes Ziel gerichtete Massenwille, noch nicht vorhanden war. Seitdem aber auch die technisch-industriellen Beamten in die soziale Bewegung unserer Zeit eingetreten sind, hat sich das Blatt gewandt. Zwar haben sich — das sei ausdrücklich betont — Juristen, Nationalökonomen und Ingenieure schon vordem vereinzelt um eine gesetzliche Fixierung des Erfinderrechtes der Angestellten bemüht, aber ihre Gedanken vermochten doch — was in dieser Epoche der Massenbewegungen ganz verständlich ist — erst wirklich Wurzel zu schlagen, als die unmittelbaren Interessenten sie zu einem der wichtigsten Punkte ihres sozialpolitischen Programms machten. Und das ist anerkanntermaßen erst mit der Begründung des Bundes der technisch-industriellen Beamten im Jahre 1904 geschehen.

Worin bestehen nun die Mängel unseres Patentrechtes, soweit das Recht der technischen Angestellten an den von ihnen herrührenden Erfindungen in Betracht kommt? Darin, daß es an einer *gesetzlichen* Grundlage fehlt, um die Frage, ob und inwieweit den technisch-industriellen Beamten ein Eigentumsrecht an ihren Erfindungen oder wenigstens ein Entschädigungsanspruch aus deren praktischer Verwertung zusteht, zweifelsfrei zu beantworten.

Das deutsche Patentrecht kennt nämlich nur den Schutz des Erfindungsbesitzes, nicht aber den Schutz der erfindenden Persönlichkeit. Auf die Erteilung eines Patentes hat nach § 3 Absatz 1 des Patentgesetzes derjenige Anspruch, der eine Erfindung nach Maßgabe dieses Gesetzes *anmeldet*. Es ist danach gleichgültig, ob der Anmelder auch wirklich der Erfinder ist oder nicht. Es sind infolgedessen auch Firmen befugt, Erfindungen zum Patente anzu-

melden. In welchem Umfange von dieser Befugnis Gebrauch gemacht wird, lehrt ein in Nr. 14 der Deutschen Industriebeamten-Zeitung vom 6. Juli 1906 veröffentlichter Auszug aus der Statistik der deutschen Patente des Jahres 1903. Danach entfielen

	auf Firmenanmeldungen Proz.	auf Einzelanmelder Proz.
in Klasse 12: (Chemische Verfahren und Apparate)	61	39
in Klasse 21: (Elektrotechnik)	59,2	40,8
in Klasse 22: (Farben, Lacke usw.)	70,3	29,7.

Hinter den Firmenanmeldungen verbergen sich ohne Zweifel fast ausnahmslos Erfindungen, die von Angestellten der betreffenden Unternehmungen gemacht worden sind. Die Zahlen werfen so ein bezeichnendes Licht auf das Verfahren, das von den industriellen Werken bei der Behandlung der Erfindungen ihrer technischen Beamten beobachtet wird und illustrieren den gegenwärtigen Rechtszustand in ganz unzweideutiger Weise.

Auch die Rechtsprechung spiegelt diesen Zustand mehr oder minder deutlich wider. Mangels eines gesetzlichen Anhaltes ist sie gezwungen, aus allgemeinen Erwägungen heraus ihre Entscheidungen zu treffen. Dabei hat sich folgendes ergeben:

Ist der Industriebeamte eigens zu dem Zwecke angestellt, Erfindungen zu machen, dann gehen diese ohne weiteres in das Eigentum seines Arbeitgebers über. Dasselbe ist der Fall, wenn der Angestellte beauftragt war, nach einer bestimmten Richtung zu arbeiten, um einen von vornherein bestimmten Erfolg zu erzielen. Doch hat das Reichsgericht in einer Entscheidung vom 25. April 1904 einem Angestellten das Eigentumsrecht an einer Erfindung zugesprochen, weil er von einem anderen Ausgangspunkte aus — es handelte sich um ein chemisches Verfahren — als dem von der Firma vorgeschriebenen zu dem gewünschten End-

4*

produkte gelangt war. Aber selbst wenn keine besonderen Aufträge vorliegen, muß nach der herrschenden Meinung das Eigentumsrecht des Arbeitgebers als gegeben erachtet werden, wenn die Erfindung des Angestellten mit seiner regelmäßigen Tätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang steht. Einer vertraglichen Abmachung bedarf es hierzu nicht, solche Erfindungen werden vielmehr als in den Pflichtenkreis des Angestellten gehörig angesehen.[1] Die industriellen Unternehmungen, namentlich die Großbetriebe, gehen aber in ihren Ansprüchen meistenteils weiter, indem sie sich alle Erfindungen ihrer Angestellten durch eine entsprechende Bestimmung im Dienstvertrage oder der Dienstordnung sichern. Wie zahlreich solche Vereinbarungen sind, hat sich im vorigen Jahre bei der auf Anregung des Bundes der technisch-industriellen Beamten vom Bureau für Sozialpolitik veranstalteten statistischen Erhebung über die wirtschaftliche Lage der technischen Privatbeamten des Maschinenbaues und der Elektrotechnik in Groß-Berlin gezeigt. Danach hatten 1601 Beamte, d. s. 49,04 aller Befragten, Verträge mit Bestimmungen über das Eigentums- und Nutzungsrecht der Erfindungen. In sämtlichen 1601 Verträgen ging das Eigentums- und Nutzungsrecht der Erfindungen an die Firma über, und zwar in vollem Umfange bei 1344 Beamten, d. s. 83,95 %, teilweise bei 257, d. s. 16,05 %. Von diesen 1601 Beamten war nur 311, d. s. 19,53 %, eine Entschädigung zugesichert, 961 Beamten, d. s. 60,02 %, wurde keine Entschädigung gewährt und 329, d. s. 20,55 %, hatten keine Auskunft darüber gegeben. Diese Zahlen erscheinen in einem eigentümlichen Lichte, wenn man aus der zugehörigen Tabelle[2]) er-

---

[1]) In einer Entscheidung des Reichsgerichts vom 17. April 1907 wird ausgeführt, die Erfindung sei als dem Angestellten gehörig anzusehen, es müßte denn das Eigentumsrecht des Arbeitgebers ausdrücklich durch den Dienstvertrag oder durch einen besonderen Vertrag begründet oder, wie aus dem Dienstverhältnisse zu folgern, stillschweigend vereinbart sein.

[2]) Dr. Reinhold Jaeckel, Statistik über die Lage der technischen Privatbeamten in Groß-Berlin S. 137 (Jena 1908, Gustav Fischer).

fährt, daß von den Angestellten, die verpflichtet waren, ihre etwaigen Erfindungen ohne jede Entschädigung herzugeben, 6 unter 900 Mk., 23 900—1200 Mk., 133 1200—1500, 151 1500 bis 1800 Mk., 194 1800—2100 Mk. Jahreseinkommen hatten. Man wird nicht behaupten können, daß hier Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Unter solchen Verhältnissen können nachteilige Folgen nicht ausbleiben. Zunächst ist die unklare Rechtslage ein sehr bedenklicher Übelstand, weil dabei kein rechtes Vertrauen in die Rechtsordnung aufkommen kann. Dann aber leidet darunter die Arbeitsfreudigkeit der Angestellten. Mit der Konzentration der industriellen Betriebe Hand in Hand geht bekanntlich eine weitgehende Arbeitsteilung, die den technischen Privatbeamten ebenso wie den gewerblichen Arbeiter zum Teilarbeiter herabgedrückt hat. Wenn es auch dem einzelnen gelingt, etwas zu schaffen, was über den Rahmen der täglichen Dienstverrichtungen hinausgeht, so winkt ihm weder die Ehre des Erfinders, denn das Patent trägt nicht seinen Namen, noch wird er angespornt, auf der betretenen Bahn weiterzuschreiten, denn sein Lohn besteht höchstens in einer Gehaltserhöhung, nicht aber in einer Entschädigung, die zu seiner Leistung in einem adäquaten Verhältnis steht. Man darf sich daher nicht so sehr wundern, wenn die technischen Angestellten etwaige Erfindungen so lange verheimlichen, bis sich ihnen Gelegenheit bietet, sie zu ihrem eigenen Nutzen zu verwerten. Und auch dann sind sie noch nicht sicher, daß von der betreffenden Firma gegen die Erteilung des Patentes Einspruch erhoben wird. Die Folge davon ist, daß die Organisationen der Angestellten Mühe haben, solche Beamte von ungesetzlichen Schritten abzuhalten.

Die Leidtragende ist aber letzten Endes die Industrie selbst, deren Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkte dadurch ohne Zweifel stark gefährdet wird. Der Fabrikant Hugo E. Bremer weist in seinem Buche: „Erfinder und Patente in volkswirtschaftlicher und sozialer Beziehung“ eindringlich nach, daß das Deutsche Reich mit Rücksicht auf seine wirtschaftlichen Konkur-

renten auf einen starken Patentschutz besonders angewiesen sei, und fordert zu diesem Zwecke u. a.,[1] „daß bei Neugestaltung und Änderung im Patentgesetz der persönliche Erfinder und geistige Arbeiter auf technischem Gebiet gleichwertig mit den anderen mitwirkenden Faktoren zur Geltung käme." Diese Mahnung steht in einem erfreulichen Kontraste zu der durchgängigen Haltung der Großindustrie, wie wir noch sehen werden. Ihre Berechtigung springt noch mehr in die Augen, wenn man sich vergegenwärtigt, daß die von Bremer angeführten Konkurrenzländer, abgesehen von den natürlichen Vorteilen, die ihre Industrien in mancher Hinsicht vor der deutschen voraus haben, die technischen Angestellten hinsichtlich ihres Erfinderrechts bei weitem günstiger gestellt haben, als das bei uns der Fall ist.

In England gehört jede selbständige Erfindung dem Angestellten. In einem Urteil vom 22. Juni 1900 entschied der High Court of Justice, daß eine solche Erfindung des Angestellten selbst dann nicht Eigentum des Arbeitgebers werde, wenn sie während der Dienstzeit und mit Benutzung des Materials des Dienstherrn und auf dessen Kosten erfolgt sei. Nur dann steht dem Arbeitgeber dort die Erfindung zu, wenn er den Auftrag erteilt hat, eine Erfindung zu machen oder dabei zu helfen. Grundsätzlich gebührt aber der Patentanspruch dem „true and first inventor".

In den Vereinigten Staaten von Amerika entschied der höchste Gerichtshof:[2] Wenn jemand als Angestellter eine Erfindung in dem ihm zugewiesenen Arbeitszweige macht und das Eigentum seines Dienstgebers sowie die Dienste seiner Mitangestellten bei der praktischen Ausarbeitung der Erfindung in Anspruch nimmt und ausdrücklich der Benutzung dieser Erfindung durch seinen Dienstgeber zustimmt, so habe er damit diesem ein unwiderrufliches Lizenzrecht zur Benutzung der Erfindung

[1] A. a. O. S. 65. Berlin 1906 (Georg Siemens).

[2] In der Originalsprache zitiert bei Bolze, Rechte der Angestellten und Arbeiter an den Erfindungen ihres Etablissements (Leipzig 1907, Ak.-Verlagsges.) S. 32/33.

(also kein Eigentumsrecht! D. Verf.) eingeräumt. Und in einem von Prof. Dr. Karl Gareis[1]) angeführten Urteil des Circuit Court of the United States — District of Massachusetts — vom Jahre 1879 heißt es:

„Die Tatsache der Beschäftigung (eines Arbeitnehmers) an sich verleiht dem Arbeitgeber noch kein Anrecht auf Patente für Erfindungen, welche der Arbeitnehmer machte, während er im Dienste des ersteren stand.

Ein Arbeiter, welcher angestellt ist, um Verbesserungen ... zu machen, deren Nutzen allein der Arbeitgeber zieht, verliert keins seiner Rechte an den Patenten für Erfindungen, welche allgemein anwendbar und nicht auf die Konstruktionsbesonderheiten der Maschinen der Fabrik beschränkt sind.

Die einzelnen Kontraktbedingungen können zur Wirkung haben, daß dem Arbeitgeber gestattet ist, die von dem Arbeiter während dessen Dienst bei ihm erfundenen und in Betrieb gesetzten Maschinen anzuwenden, es wird ihm aber dadurch an sich kein gesetzlicher Rechtsanspruch auf die Erfindung oder auf das dafür erteilte Patent übertragen."

Das Patent wird in den Vereinigten Staaten von Amerika nur dem Erfinder erteilt, der sich durch eine eidliche Erklärung als der Urheber der Erfindung bekennt. Bekannt ist überdies, daß die amerikanische Industrie durch ein ganzes System von Belohnungen ihre Angestellten und Arbeiter zu Verbesserungen und Erfindungen anreizt.

Auch in unserem Nachbarstaate Österreich hat das Erfinderrecht der Angestellten bereits durch das Patentgesetz vom 7. Juni 1897 eine Regelung erfahren, die in mancher Hinsicht als vorbildlich bezeichnet werden kann. Nach § 4 dieses Gesetzes hat nur der Urheber der Erfindung oder dessen Rechtsnachfolger Anspruch auf Erteilung des Patents. Weiter werden in demselben Paragraphen „Vertrags- oder Dienstbestimmungen, durch

---

[1]) Über das Erfinderrecht von Beamten, Angestellten und Arbeitern (Berlin 1879, Karl Heymanns Verlag) S. 17/18.

welche einem in einem Gewerbsunternehmen Angestellten oder Bediensteten der angemessene Nutzen aus den von ihm im Dienste gemachten Erfindungen entzogen werden soll", für nichtig erklärt. Prof. Kohler charakterisiert diese Vorschrift als „eine Bestimmung von überraschender Kühnheit und Freiheit des Blickes, von großem Verständnis für die soziale Lage des Erfinders und großer gesetzgeberischer Weisheit".

Dasselbe rühmenswerte Verständnis für die soziale Bedeutung des Erfinderschutzes der Angestellten treffen wir bei einer anderen Autorität auf dem Gebiete des Patentrechtes, bei dem Direktor im Patentamt Geh. Regierungsrat Dr. F. Damme an. Er sagt darüber in seinem trefflichen Handbuch[1]) auf Seite 244 bis 246 u. a., nachdem er auseinandergesetzt hat, daß der Arbeitgeber nach der Praxis des Patentamtes und des Reichsgerichts juristisch allein als der Berechtigte gilt, gleichviel ob er die Erfindung dem Angestellten zur eigenen Verwertung überläßt, sie in seinem Betriebe offen oder geheim benutzt, sie anderen mitteilt oder ein Patent darauf nachsucht:

„Vom Rechtsstandpunkte aus betrachtet sieht somit die Frage recht einfach und wohl geordnet aus. Allein mit dieser rechtlichen Konstruktion ist die Schwierigkeit des Problems nicht erschöpft. Es handelt sich hier zugleich um eine soziale Frage ersten Ranges. Entspricht es der modernen Auffassung, daß die Leistung einer Erfindung, welche vielleicht eine ungeahnte Tragweite hat, welche vielleicht der Technik völlig neue Bahnen eröffnet, welche vielleicht unsere wirtschaftlichen Verhältnisse von Grund aus verändert — man denke namentlich an Erfindungen auf dem Gebiete des Transports von Menschen, Gütern, Nachrichten — als eine in einem gewöhnlichen Dienstverhältnis bewirkte und zu bewirkende Dienstleistung angesehen werden soll? Derartige Dienstleistungen sind nicht oder doch jedenfalls nicht immer als vertretbare Dienstleistungen zu betrachten, für die auf dem Arbeits-

---

[1]) Das deutsche Patentrecht. Ein Handbuch für Praxis und Studium. Berlin 1906, Otto Liebmann.

markt der A, der B und ungezählte andere Personen zu haben sind. Es gibt unter diesen Personen solche, welche in ihrem ganzen Leben nichts erfinden, solche, die einmal etwas, sei es groß oder klein, endlich wenige, die vieles und oft erfinden. Man wende nicht ein, daß die letztgedachten sich bald aussondern lassen werden. Abgesehen davon, daß dies keineswegs stets glückt, gibt es doch immer eine Zeit, in der sie noch nicht erkannt sind. Es ist also zu betonen, daß der Zufall hier eine erhebliche Rolle spielt und ein erfinderischer Kopf einen wirtschaftlich gar nicht sicher zu bewertenden Schatz vorstellt. Bei dieser Bewertung wird der Unternehmer geneigt sein, zu tief, der Angestellte selbst, zu hoch zu greifen. Diese sich gegenüber stehenden Neigungen und Interessen sind es, welche das Problem des Rechts an den Erfindungen der Angestellten noch keineswegs als gelöst erscheinen lassen, und es wäre eine völlige Verkennung dieser eminent wichtigen sozialen Frage, wollte der Jurist sich bei der dargelegten rechtlichen Konstruktion beruhigen. So sehr die Unternehmung als Wertfaktor der Volkswirtschaft des Schutzes bedarf, so sehr bedarf dieses Schutzes auch das erfinderische Genie, dessen Ausbeutung im fremden Dienste das Gefühl der Gerechtigkeit im hohen Maße unbefriedigt läßt. Der gegenwärtige Stand der Dinge führt dazu, daß Angestellte sehr oft sich heimlich ihrer Verpflichtung, ihre im Dienste gemachte Erfindung dem Dienstherrn mitzuteilen, entziehen und entweder die Erfindung für sich behalten, d. h. nicht offenbaren, oder unter dem Namen eines anderen zum Patent anmelden oder ins Ausland bringen, aus Besorgnis, daß der Dienstherr entweder ihre Erfindung ignoriert oder verkennt oder nicht hinreichend belohnt. Der Vertragsbruch liegt auf der Hand. Auch der Unternehmer leidet unter diesem Zustande. Viele Unternehmungen sind auf fortgesetzte Verbesserungen und neue Erfindungen angewiesen, um auf der Höhe zu bleiben und sich von der Konkurrenz nicht überholen zu lassen . . . Die Hintanhaltung eines einzigen guten Gedankens kann die ganze Unternehmung schädigen, dessen Offenbarung die ganze Fabrikationsmethode fördern. Die Versprechungen mancher Unter-

nehmer, Erfindungen ihrer Angestellten besonders zu belohnen, werden oft nicht ernst genommen, denn solange der Unternehmer allein zur Schätzung berufen ist, wo eine der Belohnung werte Erfindung vorliegt, ist der Willkür Tür und Tor geöffnet. Auch dünkt es vielen Angestellten zu weitgehend, daß der Unternehmer nicht nur die Erfindung für seinen Betrieb verwerten, sondern auch ein allgemeines Ausschlußrecht in Form eines Patentes erwerben dürfe, ein Ausschlußrecht, welchem der Erfinder selbst, wenn er aus dem Dienste austritt, unterliegt. In der Tat erscheint mit dieser Folge die rechtliche Konstruktion viel zu weitgehend. Es läßt sich nicht als eine notwendige Konsequenz aus dem Dienstvertrage anerkennen, daß der gewöhnliche Angestellte dem Dienstherrn die Grundlage für die gesamte Weltwirtschaft umspannende Patente des In- und Auslandes bietet . . ."

B. Reformvorschläge.

Obwohl, wie wir eben sahen, Direktor Dr. Damme die soziale Seite des Erfinderschutzes der Angestellten gebührend hervorhebt, treten doch diese sozialpolitischen Erwägungen in seinem Werke gegenüber den juristischen in den Hintergrund. Ganz anders verhält es sich bei den Organisationen der technischen Privatbeamten, die sich mit dem Gegenstande bereits einläßlicher befaßt haben. In hervorragendem Maße ist das zunächst beim Bunde der technisch-industriellen Beamten der Fall. Dieser gewerkschaftliche Berufsverein der technischen Industriebeamten hat die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf die Bedeutung unseres Gegenstandes zuerst am 10. November 1905 durch eine große Technikerversammlung in Berlin gelenkt. Die Leitsätze zur Patentreform, die an diesem Abend angenommen wurden, waren vorher zwischen dem Vorstande des Bundes und dem Ingenieur Jul. H. West vereinbart worden. West selbst war zu seinen Reformvorschlägen unter dem Eindrucke der Er-

fahrungen gekommen, die er in den Vereinigten Staaten von Amerika gesammelt hatte. Der Erfolg dieser Versammlung bestand darin, daß der Abgeordnete Lattmann durch sie veranlaßt wurde, die Frage des Erfinderrechtes der Angestellten in der Reichstagssitzung vom 17. Februar 1906 zur Sprache zu bringen. Am 16. Mai desselben Jahres beschäftigte sich auch die Petitionskommission des Reichstages mit der Frage aus Anlaß der Eingabe, die der Bund der technisch-industriellen Beamten in Ausführung eines Beschlusses der Versammlung vom 10. November 1905 eingereicht hatte. Vom Staatssekretär Grafen Posadowsky war in der Antwort auf die Ausführungen des Abg. Lattmann das Verlangen des Bundes, das Recht des erfindenden Angestellten zu einem zwingenden zu machen, für bedenklich erklärt worden. In derselben Weise äußerte sich der Regierungsvertreter in der Sitzung der Petitionskommission. Der Bund der technisch-industriellen Beamten hat in der Folge die Einwände, die gegen seine Leitsätze erhoben worden sind, einer eingehenden Prüfung unterzogen, deren Ergebnis in folgendem Beschlusse seines Pfingsten 1907 zu Berlin abgehaltenen zweiten ordentlichen Bundestages vorliegt:

„Zum Schutze des geistigen Eigentums der technischen Privatangestellten ist das geltende Patentrecht so umzugestalten, daß den technischen Angestellten das Eigentumsrecht an ihren Erfindungen sichergestellt und ihnen ein gerechter Anteil an dem Nutzen aus deren praktischer Verwertung unzweideutig gewährleistet wird. Daneben ist eine Änderung des herrschenden Patentgebührensystems erforderlich.

Für die Regelung des Erfinderschutzes der technischen Privatangestellten müssen folgende Grundsätze im einzelnen maßgebend sein:

„1. Technische Angestellte und Arbeiter sind Eigentümer der von ihnen herrührenden Erfindungen.

2. Ist der Anmelder nicht zugleich der Erfinder, so ist der Name des Erfinders gleichzeitig mit der Anmeldung anzugeben. In der Patenturkunde und in der Patentschrift ist der Name des

Erfinders hinter dem Namen des Anmelders in Klammern zu verzeichnen.

3. Der Arbeitgeber hat ein Anrecht darauf, daß die Erfindung, die der Angestellte ihm während seiner Dienstzeit vorlegt oder im Inland zum Patent anmeldet, ihm zur gewerblichen Ausnutzung überlassen wird, wenn und soweit die Erfindung einen Gegenstand betrifft, der innerhalb des Rahmens der Dienstverrichtungen des Angestellten liegt. Der Angestellte ist verpflichtet, unter gleichzeitiger Unterbreitung der zur Beurteilung des Wertes der Erfindung erforderlichen Unterlagen, dem Arbeitgeber von der Erfindung schriftlich Mitteilung zu machen mit der Aufforderung, sich zu erklären, ob er die Verwertung der Erfindung übernehmen will.

4. Der Arbeitgeber hat sich binnen einer Frist von 3 Monaten nach Empfang der Aufforderung zu erklären, ob er die Verwertung der Erfindung übernehmen will. Erklärt er dies, so erwirbt er dadurch das ausschließliche Recht, die Erfindung im Inlande gewerblich auszunutzen. Er wird dadurch verpflichtet, die Kosten für die Erwerbung und Aufrechterhaltung des Patentes zu bezahlen und die Verwertung des Patentes zu betreiben.

5. Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zahlung der Kosten des Erwerbes und der Aufrechterhaltung des Patentes nicht nach, so erlöschen seine Rechte an der Erfindung. Er ist verpflichtet, von seiner Absicht, die Rechte an der Erfindung aufzugeben, den Erfinder drei Monate vor Fälligwerden der Patentgebühren schriftlich in Kenntnis zu setzen. Unterläßt er eine derartige Mitteilung, so haftet er dem Erfinder auf Ersatz des diesem durch Erlöschen des Patentes erwachsenen Schadens. Betreibt der Arbeitgeber die Verwertung des Patentes nicht oder nicht in einer der Erfindung entsprechenden Weise, so kann der Erfinder nach fruchtlosem Ablauf einer dem Arbeitgeber zur ordnungsmäßigen Verwertung der Erfindung gesetzten dreimonatigen Frist die Ausschließung des Arbeitgebers von der Verwertung der Erfindung im Wege der Klage verlangen.

Mit der Rechtskraft des Ausschlußurteiles fällt das Recht auf Verwertung seiner Erfindung an den Erfinder zurück. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den dem Erfinder durch Nicht- oder nicht ordnungsmäßige Verwertung der Erfindung entstandenen Schaden zu ersetzen.

6. Als Entschädigung für die Überlassung der Erfindung an den Arbeitgeber hat der Erfinder Anspruch auf einen angemessenen Teil an dem Nutzen, den die Verwertung der Erfindung während der Patentdauer dem Arbeitgeber bringt. Als „angemessen" ist mindestens der dritte Teil des Nutzens anzusehen. Ist eine Vereinbarung über die Art der Beteiligung des Erfinders nicht getroffen oder stellt sich heraus, daß die vereinbarte Beteiligung unangemessen ist, so kann sie auf Antrag des Erfinders durch Urteil auf den angemessenen Anteil festgesetzt werden.

7. Abmachungen, die den vorstehenden Bestimmungen zuwiderlaufen, sind nichtig.

8. Auf Erfindungen, für die nur ein Gebrauchsmuster erteilt ist, sowie auf Geheimverfahren, für die ein gewerblicher Schutz nicht nachgesucht wird, finden vorstehende Bestimmungen entsprechende Anwendung."

Neben dem Bunde der technisch-industriellen Beamten haben nur der Soziale Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellten und der Deutsche Techniker-Verband zur Frage des Erfinderschutzes der Angestellten offiziell Stellung genommen. Der Soziale Ausschuß, eine Vereinigung aller bedeutenderen Technikerorganisationen mit Ausschluß des Technikerverbandes, hat erst jüngst sein sozialpolitisches Programm einer Revision unterzogen, bezüglich des Erfinderschutzes aber eine sachliche Änderung an der ersten, am 7. Mai 1905 beschlossenen Formulierung nicht vorgenommen. Die Forderung lautet infolgedessen nach wie vor:

„Gesetzliche Sicherstellung des Eigentumsrechtes der Angestellten an den von ihnen herrührenden Erfindungen, und Gewährleistung eines angemessenen Anteiles an dem Nutzen aus der praktischen Verwertung der Patente."

Der Deutsche Techniker-Verband hatte sich bis zu seinem Breslauer Verbandstage 1906 nur mit der Regelung des Schutzes der Erfinderehre der Angestellten befaßt. Auf der Breslauer Tagung Pfingsten 1906 aber stellte er, offensichtlich unter dem Eindrucke der Agitation des B. t.-i. B., Leitsätze auf, die darüber hinausgehen. Sie lauten:

„I. Der gesetzliche Anspruch auf Patent verbleibt dem ersten Anmelder mit der Bedingung, daß er binnen 4 Wochen nach erfolgter Anmeldung eine von ihm und dem tatsächlichen Erfinder unterzeichnete eidesstattliche Erklärung beibringt, welche den oder die Erfinder namhaft macht. Ist der Anmelder nicht selber oder nicht allein Erfinder, so bedarf es für ihn zur Erlangung eines Patentes einer weiteren Erklärung in beglaubigter Form, daß Erfinder beziehungsweise Miterfinder ihre Rechte aus der Erfindung dem Anmelder abgetreten haben.

II. Arbeitgeber können von ihren Angestellten die Übertragung des Rechtes aus der Erfindung verlangen, sofern diese in den Bereich ihres Gewerbebetriebes fällt und von dem Angestellten während der Zeit seines Dienstverhältnisses zum Betriebsinhaber gemacht worden ist. Der Arbeitgeber kann jedoch einen solchen Anspruch nur binnen 2 Monaten nach Vorlegung der Erfindung durch den Angestellten beziehungsweise nach ihrer Anmeldung geltend machen. Streitigkeiten über den Anspruch des Arbeitgebers entscheidet unmittelbar das Patentamt.

III. Mit der Geltendmachung des Anspruches übernimmt der Arbeitgeber die Verpflichtung, nach alleiniger Übernahme der Kosten die Erfindung ohne Verzug nach Treu und Glauben nutzbar zu machen; er wird ausschließlicher Lizenznehmer für die seinerseits spätestens mit der Erhebung seines Anspruches benannten Länder. — Nichterfüllung oder grobe Vernachlässigung der übernommenen Pflichten hebt alle Lizenzrechte des Arbeitgebers auf und stellt die ausschließlichen Erfinderrechte des Angestellten in dem Maße wieder her, wie dieser sie gegenüber den der

Patentausnutzung nicht vorbehaltenen Ländern oder für den Fall der Verzichtleistung des Arbeitgebers auf den Anspruch besitzt.

IV. Die Erfindung trägt den Namen des Erfinders; Patenturkunde und amtliche Patentschriften müssen ebenfalls seinen Namen angeben, auch wenn er nicht Patentsucher (Anmelder) war.

V. Vermutet das Patentamt bei zwei innerhalb 6 Monaten erfolgten Anmeldungen wegen gänzlicher oder teilweiser Übereinstimmung ihres Inhaltes eine Entnahme, so hat das Patentamt beide Anmelder zur Aufklärung des Zusammenhanges aufzufordern mit dem Hinweis, daß bei Nichterklärung die betreffende Anmeldung als nicht erfolgt angesehen wird. Ist die gleiche Erfindung von unabhängigen Erfindern mehrfach gemacht, so wird das Patent auf die erste Anmeldung erteilt.

VI. Vereinbarungen, welche den unter I—IV. gegebenen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig."

Der Unterschied zwischen den Leitsätzen des Bundes der technisch-industriellen Beamten und des Deutschen Techniker-Verbandes besteht darin, daß ersterer dem erfindenden Angestellten unbedingt das Eigentumsrecht an seinen Erfindungen zugestanden haben will, während letzterer auf dem heute schon zu Recht bestehenden Grundsatze beharrt, daß dem ersten „Anmelder" der gesetzliche Anspruch auf das Patent verbleiben soll, mit der neuen Bestimmung jedoch, daß der Name des Erfinders bekannt zu geben ist. Außerdem macht der Bund genaue Vorschläge über den Anteil an dem Nutzen aus der Verwertung des Patentes, während der Techniker-Verband die Frage des Zwanges zur Entschädigung durch den Arbeitgeber offen läßt.

Nachdem durch das energische Vorgehen des Bundes der technisch-industriellen Beamten die Frage des Erfinderschutzes der technischen Privatangestellten in Fluß gekommen war, konnte es nicht ausbleiben, daß man sich damit auch über den Kreis der unmittelbaren Interessenten hinaus wieder befaßte, nachdem frühere Anregungen zugunsten der Angestellten von Regierungsrat Erich von Böhmer, Prof. Dr. Karl Gareis, Justizrat Dr. Wilhelm

Reuling, Oberingenieur Fr. Ruppert u. a. aus den eingangs erwähnten Gründen ohne nachhaltige Wirkung auf die öffentliche Meinung geblieben waren. Zunächst geschah dies auf dem 28. Deutschen Juristentage in Kiel. Gutachten dazu hatten erstattet Prof. Dr. Albert Osterrieth und Rechtsanwalt Dr. Richard Alexander-Katz. Der erstere kam zu dem Ergebnis, daß eine Regelung des Erfinderrechtes der Angestellten ohne eine gleichzeitige grundlegende Reform des ganzen Patentgesetzes nicht ausführbar sei. Die grundlegenden Änderungen sollten sich nach ihm erstrecken auf die Person des Berechtigten, auf das Erteilungsverfahren und auf die Gebühren. Um den wirklichen Erfinder festzustellen, bezeichnete Prof. Dr. Osterrieth eine Anlehnung an das amerikanische System (Erfindereid) nicht für durchaus unangebracht. Dr. Richard Alexander-Katz dagegen erklärte, daß der Ziffer 2 in den Leitsätzen des Bundes der technisch-industriellen Beamten ein berechtigter Kern zugrunde liege. Um diesen berechtigten Kern zur gesetzlichen Geltung zu bringen, schlug er vor, hinter dem Satze 2 des § 20 des Patentgesetzes, der lautet:

„Die Anmeldung muß den Antrag auf Erteilung des Patentes enthalten und in dem Antrage den Gegenstand, welcher durch das Patent geschützt werden soll, genau bezeichnen"

die Bestimmung einzufügen:

„Ist der Anmelder nicht selbst der Erfinder, so ist ferner der Erfinder anzugeben, sofern nicht die Erfindung aus der gemeinsamen Tätigkeit einer Mehrheit von Personen des Anmelders hervorgegangen ist."

Gleichzeitig schlug Dr. Richard Alexander-Katz vor, dem § 23 des Patentgesetzes einen zweiten Satz folgenden Inhaltes anzuhängen:

„Der vom Anmelder genannte Erfindername ist in die Bekanntmachung aufzunehmen."

Der Bund der technisch-industriellen Beamten hatte zu den beiden Gutachten in einem Schreiben an den Juristentag Stellung

genommen. Der Juristentag vermochte sich indes nicht zu einem entschiedenen Beschlusse aufzuraffen. Es wurde vielmehr beschlossen, daß es sich nicht empfehle, die Vertragsfreiheit über die Erfindungen der Angestellten einzuschränken, und die Frage, wieweit der Name des Erfinders neben dem des Anmelders in das Patent kommen solle, für noch nicht spruchreif erklärt. Schließlich einigte man sich noch auf folgenden von dem bekannten Kommentator des Patentgesetzes, Justizrat Seligsohn-Berlin, beantragten Beschluß:

„Die Erfindung gehört dem Angestellten, sofern nicht das Gegenteil ausdrücklich vereinbart oder die Erfindung im Auftrage des Dienstherrn gemacht ist."

Die Entschließungen des 28. Juristentages vermochten indes nicht, die Bewegung zugunsten der technischen Privatangestellten aufzuhalten. In der Reichstagssitzung vom 18. April 1907 wurde die Frage des Erfinderschutzes der Angestellten wieder eingehend erörtert. Neben Dr. Potthoff, der bereits 1905 vor dem Forum des Reichstages die Mängel des heutigen Patentgesetzes aufgezeigt hatte, die den Angestellten der wirtschaftlichen Übermacht des Dienstgebers schutzlos überantworteten, nahmen sich wieder der Abgeordnete Lattmann, außerdem die Abgeordneten Burlage, Nacken und Junck der Angestellten an. Der Deutsche Juristentag setzte infolgedessen die Frage des Erfinderschutzes der Angestellten auf die Tagesordnung seiner 29. Tagung in Karlsruhe. Das Gutachten erstattete dieses Mal Prof. Dr. Schanze-Dresden, der sich bereits 1906 in einer besonderen Schrift für eine gesetzliche Regelung der Erfinderehre ausgesprochen hatte. Er kam zu einem wesentlich günstigeren Resultat als die beiden Gutachter des Vorjahres. Es ist folgendes: 1. Die Reform des Patentrechtes ist spruchreif. 2. Das Persönlichkeitsrecht auf Anerkennung der Urheberschaft bedarf für alle Geistesschöpfungen der gesetzlichen Anerkennung. 3. Um den Angestellten den gebührenden Anteil am Vermögensgewinn aus ihren Erfindungen und Gebrauchsmustern sicherzustellen, bedarf es des Erlasses von Gesetzesvorschriften. Als eine der Zweck-

mäßigkeit und Gerechtigkeit Genüge tuende Lösung des Interessen-konfliktes zwischen Arbeitgeber und Angestellten bezeichnet er folgende:

A. „Der Arbeitgeber erlangt von Gesetzes wegen unmittelbar das Recht an gewissen Erfindungen des Angestellten. Soweit der Arbeitgeber auf die Erfindung verzichtet, gehört sie dem Angestellten."

B. „Der Angestellte erlangt von Gesetzes wegen unmittelbar das im voraus unentziehbare Recht auf eine angemessene Vergütung."

Zu A empfiehlt Prof. Schanze, dem Arbeitgeber das volle Recht an der Erfindung zuzugestehen, wenn die Benutzung des Erfindungsgegenstandes zu den Handlungen gehört, die den Gegenstand des Gewerbebetriebes des Arbeitgebers ausmachen, bei anderen Erfindungen ihm jedoch nur eine einfache Gebrauchslizenz einzuräumen.

Auch der 29. Deutsche Juristentag ist nicht zu einer die Angestellten befriedigenden Entscheidung gelangt. Unter dem Eindruck der Ausführungen der Mandatare der Großindustrie kam folgende Entschließung zustande:

1. „Die Erfindung gehört dem Angestellten, der sie gemacht hat und nicht dem Geschäftsherrn, sofern nicht durch Vertrag das Gegenteil bestimmt ist."

2. „Im übrigen empfiehlt es sich nicht, die Vertragsfreiheit über die Erfindungen oder sonstigen Geistesschöpfungen von Personen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen, zu beschränken."

3. „Im Patentgesetz und Gebrauchsmustergesetz ist zu bestimmen, daß dem Erfinder, falls seine Erfindung durch einen anderen angemeldet wird, ein im Wege der gerichtlichen Klage verfolgbarer Anspruch zusteht, als Erfinder in allen auf die Erfindung bezüglichen Urkunden und Publikationen des Patentamtes genannt zu werden."

Neben dem Deutschen Juristentage ist es der Deutsche Verein für den Schutz des gewerblichen Eigentums,

der sich mit der Frage des Erfinderschutzes ex officio beschäftigt. Zu einer bestimmten Stellungnahme ist es aber noch nicht gekommen. Infolgedessen können die Vorschläge, die innerhalb dieses Vereins von Rechtsanwalt Dr. Richard Alexander-Katz und Ing. Jul. H. West gemacht worden sind, nur als deren persönliche Vorschläge gelten. Der erstere hat ganz im Sinne seines Gutachtens für den 28. Deutschen Juristentag in den Entwurf eines neuen Patentgesetzes zu unserer Materie folgenden § 5 aufgenommen:

„Das Eigentum an den von Angestellten und Arbeitern gemachten Erfindungen steht den Dienstherren derselben nur zu, wenn dies vertraglich bedungen oder die Erfindung im Auftrage des Dienstherrn und für denselben gemacht ist.

Im Zweifel versteht sich Vertrag und Auftrag dahin, daß die Erfindung von dem Dienstherrn für die Zwecke seines Betriebes benutzt und in demselben ausgebeutet werden darf."

Ing. Jul. H. West hat, wie er selbst angibt, auf der Grundlage der Leitsätze des Bundes der technisch-industriellen Beamten und der des Deutschen Techniker-Verbandes im Märzheft 1908 der Zeitschrift „Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht" folgende Thesen veröffentlicht:

„1. Die Bestimmung des § 3 des Patentgesetzes:
Auf die Erteilung des Patentes hat derjenige Anspruch, welcher die Erfindung zuerst nach Maßgabe dieses Gesetzes angemeldet hat.

bleibt normal bestehen, aber mit den folgenden materiellen Einschränkungen:

a) Ist der Anmelder nicht zugleich Erfinder, so gilt er nur als beauftragter Vertreter des Erfinders.
b) Der Anmelder muß dem Patentamte vor der Bekanntmachung der Anmeldung (§ 23 d. PG.) den Namen des Erfinders mitteilen.
c) Die Namensnennung des Erfinders muß von dessen eides-

5*

stattlicher Versicherung begleitet sein, daß er seines Wissens der Urheber der angemeldeten Erfindung ist.

d) In den Veröffentlichungen des Patentamtes betreffend Anmeldung und Erteilung des Patentes und in der Patenturkunde wird der Name des Erfinders neben dem des Anmelders genannt.

e) Das Patent gehört dem Erfinder.

2. Das Patentamt prüft die Angaben darüber, wer der Urheber der Erfindung ist, **nicht**. Streitigkeiten hierüber gehören vor die ordentlichen Gerichte. Das Erteilungsverfahren wird durch solche Streitigkeiten nicht aufgehalten.

3. Änderungen in den dem Patentamt gemachten Angaben über den Urheber der Erfindung erfolgen:

a) Auf Anordnung der ordentlichen Gerichte, oder

b) auf gemeinsamen Antrag des Anmelders und des derzeitig benannten Erfinders. Dieser Antrag muß beglaubigt sein.

Änderungen, die nach der Bekanntmachung der Erfindung (§ 23 d. PG.) erfolgen, werden vom Patentamt bekannt gemacht.

4. Jeder in Deutschland ansässige Dienstgeber ist befugt, seine Dienstnehmer vor dem Patentamt zu vertreten. Eine besondere Vollmacht ist nicht erforderlich, wenn der Anmelder erklärt, daß er der Dienstgeber des Erfinders oder eines der Erfinder ist.

5. Der Dienstgeber hat ein Anrecht darauf, daß die Erfindung, die sein Dienstnehmer während des Dienstverhältnisses ihm vorlegt oder in Deutschland zum Patent anmeldet, ihm zur gewerblichen Ausnutzung überlassen wird, soweit und sofern die Erfindung innerhalb des Rahmens des betreffenden Gewerbebetriebes liegt.

6. Der Dienstgeber muß innerhalb eines Monats erklären, ob er die Erfindung in Deutschland ausbeuten will. Erklärt er

sich für die Ausbeutung, so wird er dadurch ohne weiteres alleiniger Lizenznehmer und übernimmt damit die Verpflichtung, die Kosten für die Erwerbung und Aufrechterhaltung der Patente zu bestreiten und die Ausbeutung der Erfindung mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zu betreiben. Hinsichtlich des Auslandes steht ihm innerhalb von weiteren drei Monaten die Auswahl der einzelnen Länder zu. — In dem Umfange, in dem er auf die Ausbeutung verzichtet, ist der Dienstnehmer unbeschränkter Eigentümer seiner Erfindung. Die Lizenzrechte des Dienstgebers erlöschen, sobald er seinen Verpflichtungen als Lizenznehmer nicht nachkommt.

7. Als Entschädigung für die Überlassung seiner Erfindung an den Dienstgeber hat der Erfinder Anspruch auf einen angemessenen Anteil an dem Nutzen, den die Ausbeutung der Erfindung während der Patentdauer dem Unternehmer bringt. — Als „angemessen" ist, wenn nicht außergewöhnliche Verhältnisse vorliegen, mindestens der dritte (oder vierte) Teil anzusehen. — Wenn ein Gegenstand durch mehrere Patente geschützt ist, findet eine Teilung des in Betracht kommenden Betrages nach billigem Ermessen statt.

8. Der Dienstnehmer ist nicht berechtigt, das von seinem Dienstgeber ausgebeutete Patent ohne Einwilligung seines Dienstgebers zu veräußern.

9. Abmachungen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern, die diesen Bestimmungen zuwiderlaufen, sind nichtig."

Von außerhalb der unmittelbaren Interessentenkreise stehenden Einzelpersönlichkeiten, die sonst noch mit Reformvorschlägen zur Frage des Erfinderrechts der Angestellten hervorgetreten sind, verdienen die des jüngst verstorbenen berühmten Rechtslehrers Dernburg und des Geheimrats Nernst noch Erwähnung. Dernburg wies in der Deutschen Juristen-Ztg. (1907, S. 6 ff.) darauf hin, daß die soziale Gesetzgebung Deutschlands nicht bloß der Handarbeit, sondern auch den geistigen Arbeitern hilfreiche Hand bieten müsse. Er wünscht deshalb dem erfindenden Angestellten einen verhältnismäßigen Teil des Reingewinns

gesichert zu sehen, den das Patent abwirft. Über das Maß des Anteils soll das Gericht, und zwar, was besonders zu beachten ist, das Gewerbegericht entscheiden. Den Erfindereid zur Feststellung des wirklichen Erfinders, dem im übrigen die Erfinderehre geschützt werden müsse, verwirft er aber, da man einen Schwur auf eine „Schlußfolgerung“ nicht verlangen könne.

Kurz vor den Karlsruher Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages brachte die „Deutsche Juristen-Ztg.“ unter dem Titel „Dienstherr und Erfinder“ von Geheimrat Nernst einen Aufsatz, in dem der berühmte Gelehrte seine Auffassung in folgenden Leitsätzen niederlegte:

„1. Ein Vertrag zwischen Dienstherrn und Angestellten, wonach letzteren generell die Entnahme von Patenten verboten ist oder etwaige Patente generell dem Dienstherrn gehören, ist unstatthaft und hat keine gesetzlichen Folgen.

2. Patentanmeldungen seitens eines Dienstnehmers, die durch Preisgabe von Dingen, die er durch seine berufliche Tätigkeit erfahren hat, das Interesse des Dienstherrn verletzen, sind strafbar.

3. Erfindungen eines Dienstnehmers, die eine unmittelbare Frucht von Informationen sind, die er in seiner beruflichen Tätigkeit gewonnen hat und die ferner Verbesserungen in der Herstellung von Erzeugnissen, welche der Erfinder zu überwachen hat, betreffen, gehören, wenn nichts anderes vereinbart ist, unumschränkt dem Dienstherrn.

4. Führt eine unter Ziffer 3 fallende Erfindung zu einer Patentanmeldung, so kann der Angestellte binnen 4 Wochen, nachdem er von der erfolgten Anmeldung der Erfindung Kenntnis erhalten hat, ein besonderes Zeugnis dafür beanspruchen, daß er die betreffende Erfindung gemacht oder wenigstens bei ihrer Entstehung mitgewirkt hat.“

Die außerhalb der industriellen Unternehmungen stehenden Erfinder haben sich in Gemeinschaft mit sonstigen am Erfindungsschutz interessierten Personen, Firmen und Korporationen seit kurzem unter dem Namen „Allgemeiner Erfinderver-

band" eine Organisation geschaffen, die eine ständige Zentralstelle für patentrechtliche und patenttechnische Fragen sein will. Dieser Verband hat sich in einer Bittschrift an den Reichstag auch der erfindenden Angestellten angenommen und zu § 3 des Patentgesetzes folgende Änderungen beantragt:[1])

„Anmelden darf nur der Erfinder unter eidesstattlicher Versicherung, daß er glaubt, der erste und wahre Erfinder zu sein.

Auf die Erteilung eines Patentes hat der Erfinder oder dessen Rechtsnachfolger Anspruch.

Auf der Patentschrift und Patenturkunde ist in jedem Falle und an erster Stelle der Name des wirklichen Erfinders zu nennen. Angestellte oder im Dienstverhältnis stehende Personen in privater oder staatlicher Stellung haben bei Abtretung eines Erfindungspatents ein Anrecht auf angemessene Entschädigung, wofern sie nicht etwa als Erfinder besonders angestellt und angemessen besoldet sind.

Entgegenstehende Abmachungen haben keine rechtliche Gültigkeit."

Die Agitation der technischen Privatangestellten auf Schaffung eines wirklichen Erfinderschutzes ist natürlich bei den Verbänden der Unternehmer nicht unbeachtet geblieben. Auffälligerweise haben aber bisher nur sehr wenige zu den Forderungen der Angestellten offiziell Stellung genommen. In einer Sitzung des Patentausschusses des Zentralverbandes Deutscher Industrieller am 10. März 1908 in Berlin referierte Regierungsrat Prof. Dr. Leidig über das Recht der Angestellten an ihren Erfindungen und faßte am Schlusse seine Meinung in einer Reihe von Leitsätzen zusammen.[2]) Er bringt darin zum Ausdruck, daß die erfinderische Tätigkeit innerhalb der dienstlichen Tätigkeit des Angestellten zu dessen Vertragsverpflichtung gegenüber dem Unter-

---

[1]) Die Begründung seiner Forderungen hat der Verband in einer Schrift: „Antipatentgesetz und Erfindernotwehr". Berlin 1908/09 niedergelegt. Unser Gegenstand ist darin im 2. Kapitel abgehandelt.

[2]) Vgl. Verhandlungen, Mitteilungen und Berichte des Zentralverbandes Deutscher Industrieller. (Berlin 1908, J. Guttentag) Nr. 109, S. 106—122.

nehmen gehöre. Die Erfindungen sollen grundsätzlich dem Unternehmen gehören, doch bezeichnet er es als erwünscht, zuzulassen, daß der Name desjenigen Angestellten, der an einer Erfindung besonderen Anteil hat, bei der Patentanmeldung mit angegeben werden kann. Für Erfindungen, die der Angestellte nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist zum Patent anmeldet, soll der frühere Dienstgeber die Erteilung einer Lizenz verlangen können, wenn er nachzuweisen vermag, daß der Angestellte im wesentlichen Umfange die Erfahrungen benutzt hat, die ihm das Unternehmen zur Verfügung gestellt hat. Die Kommission schloß sich diesen Ausführungen an.

Der Verein zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands hat sich dahin ausgesprochen, daß die unbeschränkte Möglichkeit einer vertraglichen Regelung, die Erfindung in das Eigentum der Firma ohne besondere Entschädigung fallen zu lassen, offen bleiben müsse. Dagegen hat Prof. Dr. Duisberg Mai 1907 in seiner Programmrede auf der Danziger Tagung des Vereins Deutscher Chemiker, dem zwar auch Angestellte angehören, der aber seiner ganzen Haltung nach nicht als der Berufsverein der angestellten Chemiker angesprochen werden kann, erklärt, die Belohnung des erfindenden Angestellten durch Teilnahme am Reingewinn lasse sich durchführen.

Schließlich nahm von Unternehmerverbänden noch der Bayerische Industriellenverband Ende Mai 1908 zu unserer Frage Stellung. Nach seiner Meinung haben sich aus dem bisherigen Rechtszustand erhebliche Mißstände nicht ergeben, so daß für seine Regelung kraft zwingenden Rechts ein Bedürfnis nicht bestehe. Sollte eine solche trotzdem vorgenommen werden, so betont der Verband, daß die allgemeine Anerkennung des Rechts der Angestellten auf ihre Erfindungen mit den Interessen der Industrie unvereinbar sei:

„Die Erfindungen der Angestellten verdanken ihre Entstehung fast durchweg nicht der geistigen Tätigkeit einzelner, sondern sie sind in ihrer großen Mehrzahl zurückzuführen auf Anregungen, die von dem Milieu der im modernen Industriebetrieb zusammen-

wirkenden Kräfte ausgehen, auf das gemeinsame Zusammenarbeiten mehrerer oder vieler, und sie haben zur Voraussetzung eine Summe von Erfahrungen, die von den Etablissements — oft unter Aufwendung bedeutender Kosten — gesammelt sind und den Angestellten ohne Entgelt zur Verfügung stehen. Unter diesen Umständen würde die Anerkennung des Rechts der Angestellten auf ihre Erfindungen zu unhaltbaren Zuständen und endlosen Streitigkeiten führen, weil meistens gar nicht festgestellt werden kann, welcher Anteil an einer Erfindung dem einzelnen zukommt, weil ferner bei der Verwendung mehrerer Erfindungen an ein und demselben Objekt jeder Maßstab zur Bemessung des Wertes der einzelnen Erfindung fehlt, und weil die Firmen gezwungen wären, jeden kleinen, über das Alte hinausgehenden Fortschritt, der in der Regel unter ihrem Einfluß, auf ihre Anregung und ihre Kosten gemacht worden ist, nochmals von ihren Angestellten zu erwerben."

Gegen die Anerkennung des Rechts von Angestellten auf diejenigen unter ihren Erfindungen, die außerhalb des Geschäftsbereichs des Arbeitsgebers liegen, wird von seiten des bayerischen Industriellenverbandes keine Einwendung erhoben.

Von politischen Parteien hat, so weit uns bekannt, bisher nur eine sich auf einem Parteitage mit der Frage des Erfinderschutzes der technischen Privatangestellten befaßt. Es ist das die Deutsche Volkspartei, die auf ihrem heurigen Parteitag in Tübingen Anfang Oktober nach einem Referat des Parteisekretärs Prof. Hummel-Karlsruhe über die Lage der Privatbeamten u. a. auch folgenden Leitsatz annahm:

> „Erfindungen von Angestellten gehören dem Geschäftsherrn, soweit sie zur Tätigkeit und zum Arbeitsgebiet des Angestellten gehören, sofern eine Vergütung stattfindet und durch Vertrag nichts anderes bestimmt wird. Der Erfinder at ein klagbares Recht darauf, daß sein Name in der Anmeldung und in der Patentschrift genannt wird.

Abmachungen, nach welchen der Geschäftsherr auch Erfindungen beansprucht, die nicht zum Arbeitsgebiet des Erfinders gehören, sollen nichtig sein."

C. Hauptpunkte der Reform.

Wie die vorstehende Zusammenstellung, bei der absolute Vollständigkeit nicht erstrebt worden ist, lehrt, ist man seit Jahr und Tag von den verschiedensten Seiten bemüht, die Frage des Erfinderrechtes der Angestellten ihrer Lösung entgegenzuführen. Wir haben uns nun zu entscheiden, in welcher Richtung die Lösung erfolgen müßte, um den hier offen zutage liegenden Interessenkonflikt in solcher Weise zu schlichten, daß weder den berechtigten Interessen der unmittelbar Beteiligten, noch dem Allgemeinwohl Abbruch geschieht. Dabei wird sich ungezwungen zeigen, was von den Reformvorschlägen verwertbar ist, was nicht.

Sieht man näher zu, so findet man, daß es sich im wesentlichen um folgende Teilprobleme handelt:

1. Soll dem Angestellten unter allen Umständen das Eigentumsrecht an den von ihm herrührenden Erfindungen zustehen?

2. In welcher Art muß die Erfinderehre des Angestellten geschützt werden?

3. Wie ist die Entschädigung zu regeln, wenn der Unternehmer die Erfindung seines Angestellten ausbeutet?

4. Empfiehlt es sich in den Fällen zu 1—3, zugunsten des Angestellten den freien Arbeitsvertrag durch bindende Normen einzuschränken?

Das sind, wie uns bedünken will, die Fragen, die erledigt sein müssen, ehe man daran geht, sich darüber schlüssig zu machen, ob und welches Interesse der Angestellte an einer von der bisherigen abweichenden Regelung der Patentgebühren und an der Beseitigung anderer Mängel des geltenden Patentgesetzes hat.

Gegen die Zuerkennung des Eigentumsrechtes des Angestellten an den von ihm während des Dienstverhältnisses gemachten Erfindungen wird geltend gemacht, sie sei unberechtigt, weil die Erfindung letzten Endes den Eindrücken zu verdanken sei, die der Angestellte im Verlaufe seiner dienstlichen Tätigkeit empfange, das Erfinden sei als ein integrierender Bestandteil der Dienstverpflichtungen anzusehen, und schließlich rechtfertige die Benutzung der Arbeitsmittel des Unternehmers dessen Anspruch auf die damit erzielten Ergebnisse.

Was zunächst den letzten Einwand anlangt, so ist dabei offenbar übersehen, daß Erfindungen von Angestellten doch auch zustande kommen können, ohne daß irgendeins der Arbeitsmittel des Unternehmers benutzt worden ist oder benutzt werden mußte. Aus der Benutzung der Arbeitsmittel des Unternehmers läßt sich daher nur ein Anspruch auf Entschädigung für den Gebrauch oder Verderb derselben ableiten, nicht aber auch das Eigentumsrecht an den damit erzielten Erfindungen des Angestellten.

Es kann keinem Zweifel unterliegen, daß es die Pflicht des Angestellten ist, sein bestes Wissen und Können in den Dienst des Unternehmers zu stellen, in dem er jeweils beschäftigt ist. Diese Pflicht verbindet ihn auch, zur Steigerung der Rentabilität des Unternehmens auf Verbesserungen zu sinnen. Springen diese Verbesserungen nicht aus dem üblichen Rahmen heraus, so wird niemand daran denken, ihre Verwendung dem Unternehmer abzusprechen. Fraglich kann in solchen Fällen nur sein, ob es sich nicht aus reinen Zweckmäßigkeitsgründen empfiehlt, derartige Leistungen mit der Zahlung des vereinbarten Gehaltes nicht ohne weiteres als genügend entlohnt anzusehen, sondern sie nach dem amerikanischen Beispiel darüber hinaus mit besonderen Prämien zu entgelten. Anders liegt die Sache jedoch bei wirklichen Erfindungen, gleichviel ob diese patentiert werden oder nicht. Hier handelt es sich um keine vertretbare Arbeit, wie bei den täglichen, sich in den hergebrachten Bahnen bewegenden Dienstleistungen, sondern um eine originale Schöpfung, bei der man die individuelle Begabung des fraglichen Angestellten nicht außer acht lassen darf. Derartige

Leistungen können ihrem ganzen inneren Wesen nach nicht zu den obligatorischen Verpflichtungen des Angestellten gerechnet werden, dem Eigentumsanspruch des Unternehmers fehlt somit jede Basis.

Diese Schlußfolgerung wird auch dadurch nicht beeinträchtigt, daß die Konzeption des erfinderischen Gedankens etwa durch die bei den täglichen Dienstverrichtungen empfangenen Eindrücke hervorgerufen worden ist. Käme es bei Erfindungen lediglich darauf an, so müßten in den industriellen Betrieben die Angestellten, die tagtäglich unter denselben Eindrücken stehen, auch alle ohne Unterschied der Begabung und des Alters dieselben Anregungen zu Erfindungen empfangen. Es soll gewiß nicht geleugnet werden, daß die Umwelt auf die Hervorbringung geistiger Schöpfungen nicht ohne Einfluß ist, aber es heißt doch diesen Einfluß in ganz widersinniger Weise überschätzen, wenn man glaubt oder sich vielleicht auch nur den Anschein gibt zu glauben, es sei gleichgültig, von welchem Gehirn die Eindrücke der Außenwelt empfangen und verarbeitet werden.

Gibt man zu, daß es sich bei Erfindungen von Angestellten um originale Schöpfungen handelt, die um dieser Eigenschaft willen nicht ohne weiteres in das Eigentumsrecht des Unternehmers fallen dürfen, dann hat die Unterscheidung, ob der Erfindungsgegenstand in den Fabrikationsbereich des jeweiligen Arbeitgebers des Angestellten gehört oder nicht, für die Beantwortung der Eigentumsfrage keine oder wenigstens keine wesentliche Bedeutung mehr, denn der Angestellte behält in beiden Fällen das freie Verfügungsrecht über die Erfindung. Diese Unterscheidung kommt nur dann in Betracht, wenn es sich um die Entscheidung handelt, ob und in welchem Umfange der Angestellte verpflichtet sein soll, etwaige Erfindungen seinem jeweiligen Arbeitgeber zur praktischen Verwertung anzubieten. Es scheint auf den ersten Blick im beiderseitigen Interesse zu liegen, daß der Angestellte seinem Arbeitgeber auf solche Erfindungen das Recht der ersten und ev. alleinigen Benutzung einräumt, die in den Rahmen der üblichen Fabrikation fallen. Doch ist

diese Regelung angesichts der mannigfaltigen Fabrikationszweige, die in einem industriellen Unternehmen vereinigt sein können — die Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft baut z. B. auch Schreibmaschinen — nicht unbedenklich, weil sie dem betreffenden Angestellten, der in einer vielleicht auch örtlich getrennten anderen Abteilung tätig ist, die Kontrolle, damit auch die systematische Verbesserung an dem Erfindungsgegenstande erschwert. Es ist daher gerade aus dem letzterwähnten Grunde, der ja bekanntlich für die Steigerung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Markte von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist, eher zu empfehlen, das Recht der ersten Benutzung auf solche Erfindungen einzuschränken, die mit den regelmäßigen Dienstverrichtungen des Angestellten in unmittelbarem Zusammenhange stehen. Praktisch ließe sich im übrigen diese Einschränkung nötigenfalls dadurch beseitigen, daß dem Angestellten ermöglicht wird, in die Abteilung überzutreten, in die seine Erfindung fällt.

Bisher sind wir immer von der Voraussetzung ausgegangen, daß die Erfindung von einem Angestellten gemacht ist. Es ist jedoch wohl möglich, daß mehrere daran beteiligt sind. Es fragt sich nun, wie da die Eigentumsrechte zu regeln sind. Läßt sich nicht feststellen, wer der Haupturheber der erfinderischen Idee gewesen ist, so würden natürlich die beteiligten Erfinder mit gleichen Rechten am Eigentum auszustatten sein. Andernfalls hätte einer als der Urheber zu gelten, die anderen als Miturheber, und entsprechend wären dann die Eigentumsrechte zu ordnen. Es muß jedoch bemerkt werden, daß nicht bloß von den meisten Angestellten, sondern auch von Juristen, z. B. dem schon erwähnten Rechtsanwalt R. Alexander-Katz das Vorhandensein einer Mehrheit von Erfindern, mit anderen Worten die Möglichkeit sogenannter Etablissementserfindungen entschieden bestritten wird. Alexander-Katz äußert sich darüber wie folgt: [1])

„Sie (die Etablissementserfindungen) sind bisher meines Wissens noch niemals Gegenstand der praktischen Beurteilung

[1]) Die Rechtsverhältnisse der höheren technischen Angestellten, S. 30.

durch die Gerichte gewesen. Ich muß deshalb annehmen, daß sie in der Praxis auch nicht vorkommen, regelmäßig weiß man vielmehr in der Praxis ganz genau, wer die Erfindung gemacht hat. Streitigkeiten innerhalb des Betriebes sind meist auf Intriguen oder Rechtswidrigkeiten zurückzuführen. Diese sogenannten Etablissementserfindungen können deshalb praktisch auf sich beruhen, denn sie kommen praktisch tatsächlich nicht vor. Die Inhaber mancher Fabriken behaupten ihr Vorkommen, die Angestellten bestreiten es entschieden."

Zu denjenigen, die beinahe nur sog. Etablissementserfindungen in den industriellen Betrieben für möglich halten, gehören u. a. Geheimrat Dr.-Ing. W. v. Siemens und Prof. Dr. E. Budde von der Siemens und Halske A.-G.[1]) Aber selbst wenn man ihnen beipflichten müßte, wäre man damit noch nicht gezwungen, das Eigentumsrecht der Angestellten an ihren Erfindungen an sich zu verneinen, denn die Gerichte würden, namentlich wenn in der industriellen Praxis stehende Männer als Laienrichter mitwirkten, sehr wohl in der Lage sein, den Anteil der konkurrierenden Erfindungsrechte festzustellen.

Gesetzt aber den Fall, ein Beamter ist eigens zum Erfinden angestellt oder hat einen einmaligen Auftrag erhalten, eine bestimmte Erfindung zu machen, wie soll es in diesen Fällen mit dem Eigentumsrechte gehalten werden? In beiden Fällen ist der Erfolg durchaus unsicher, tritt er aber ein, dann ist es auch hier letzten Endes doch die Geisteskraft des Angestellten, nicht die Arbeitsmittel u. ä. m. gewesen, die ihn hervorgebracht haben. Schöpferische Tätigkeit wird bei dem generellen Erfindungsauftrage zur Erreichung der gewollten Ziele immer notwendig und auch bei dem einmaligen Auftrag als unerläßlich anzunehmen sein, denn sonst hätten derartige Aufträge ja gar keinen Sinn. In beiden Fällen würde beim Fehlen der freien Verfügungsmacht über

---

[1]) Vgl. ihre unter dem Gesamttitel: „Das Recht der Angestellten an den Erfindungen" veröffentlichten Abhandlungen (Berlin 1908, Karl Heymanns Verlag) namentlich S. 51 und 55/56.

das Ergebnis der Bemühungen immer die Gefahr bestehen, daß die erfinderische Leistung ohne eine angemessene Gegenleistung bliebe. Dieser Gefahr würde durch eine gesetzliche Verpflichtung zur Entschädigung des Angestellten, auf die wir noch zurückkommen, allein nicht vorgebeugt werden können, da diese Verpflichtung den Zwang zur praktischen Verwertung der Erfindung nicht in sich schließt. Ein solcher Zwang läßt sich eben nur auf das Eigentumsrecht an der Erfindung gründen, und darum ist dessen Anerkennung auch in den Fällen des generellen und einmaligen Auftrages zu erfinderischer Tätigkeit unumgänglich. —

Notwendige Korrelate des Schutzes des Eigentums der Angestellten an den von ihnen herrührenden Erfindungen sind der Schutz der Erfinderehre und die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers. Die Erfinderehre der Angestellten ist nicht geschützt, weil die Firma nicht gehalten ist, bei Anmeldung von Patenten den oder die Namen des oder der beteiligten Beamten oder Arbeiter anzugeben. Das Persönlichkeitsrecht, das in den Urheberrechten schon anerkannt ist, tritt im Patentrecht noch hinter der rein vermögensrechtlichen Regelung, hinter dem Schutze des Erfindungsbesitzes völlig zurück. Diese nur geschichtlich begreifliche Regelung hat sich heute schon längst überlebt, sie läßt sich mit dem modernen Rechtsbewußtsein nicht mehr vereinbaren und sollte daher konsequenterweise durch die Rechtsgrundsätze ersetzt werden, die für den schöpferischen Dichter und Musiker gelten. Diese Neuordnung läßt sich durchführen, ohne daß zunächst an dem herrschenden Patenterteilungsverfahren etwas wesentliches geändert wird. Es wäre nur eine Vorschrift im Patentgesetz erforderlich, in der der anmeldenden Firma die Verpflichtung aufzuerlegen wäre, bei der Anmeldung den oder die Namen des oder der an der Erfindung beteiligten Angestellten mit anzugeben. Dieser Vermerk müßte natürlich auch in der Patentschrift und in der Patenturkunde zu finden sein. Verletzungen der Erfinderehre wären vor die ordentlichen Gerichte zu bringen, so daß das Patentamt nach wie vor nur die Prüfung der Erfindung auf Patentfähigkeit vorzunehmen hätte.

Auf die Dauer wird freilich auch eine Änderung im Verfahren der Patenterteilung nicht zu umgehen sein, da es unwahrscheinlich ist, daß die Staaten, die nur dem Erfinder die Erfindung schützen, von ihrer Praxis abgehen werden. Aber auch abgesehen davon liegt es im Zuge der deutschen Rechtsentwicklung, auch im Patentrechte dem Persönlichkeitsrechte volle Geltung zu verschaffen, was eben nur im Wege des Ersatzes des Erfindungsbesitzschutzes durch den Schutz der erfindenden Persönlichkeit als allein berechtigten Patentanmelders zu erzielen ist. Dann werden sich auch solche Anträge erübrigen, wie der deutsche auf der heurigen internationalen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz in Stockholm, der lautete: „Staaten, deren Gesetze eine Erfindung nur ihrem Erfinder . . . schützen, sollen dazu berechtigt sein, als solche Erfinder . . . diejenigen Anmelder anzusehen, unter deren Namen oder unter deren Rechtsnachfolger Namen in einem anderen Unionsstaate derselbe Schutz angemeldet worden ist.“ Die internationale Vereinigung hat über diesen Antrag trotz längerer Debatte schließlich gar nicht entschieden, offenbar weil man einsah, daß es nicht angehe, die Anmelder-Staaten gegenüber den mit Persönlichkeitsschutz einseitig zu begünstigen.

Das Eigentumsrecht des Angestellten an den von ihm herrührenden Erfindungen bedeutet an sich die freie Verfügungsmacht über den Erfindungsgegenstand. Man wird aber billigerweise einen Unterschied machen müssen zwischen den Erfindungen, die innerhalb des Rahmens der Dienstverrichtungen des Angestellten liegen, und solchen, bei denen diese Voraussetzung nicht zutrifft. Im ersteren Falle wird man dem Arbeitgeber unbedenklich die erste Lizenz einräumen müssen, da die berechtigte Vermutung besteht, daß er an der Ausbeutung der Erfindung ein besonderes Interesse haben wird. Ob sich diese Lizenz nur auf das Inland beschränken soll, wie es in den Leitsätzen des Bundes der technisch-industriellen Beamten vorgeschlagen wird, kann füglich unerörtert bleiben, da diese Nebenbestimmung nicht den Kern des Problems berührt. Im zweiten Falle würde ein unmittelbares Interesse des Arbeitgebers nur dann anzunehmen sein, wenn die Erfindung z. B. eine

Werkzeugmaschine beträfe, die von dem Unternehmer wohl in seinem Betriebe verwendet werden könnte, die aber von ihm, weil bisher außerhalb seiner Fabrikation liegend, nicht gebaut wird. Gibt der Arbeitgeber die Zusage, seine Fabrikation in der Richtung der neuen Erfindung zu erweitern, so läge kein Bedenken vor, ihm auch hier die erste Lizenz zu gewähren. Vermag er sich jedoch dazu nicht zu entschließen, so muß es der freien Vereinbarung überlassen werden, ob und in welchem Umfange er von der Erfindung praktischen Gebrauch machen will. In diesem Falle könnte offensichtlich von einer entgeltlosen Hergabe keine Rede sein, da sich dann der Arbeitgeber dem erfindenden Angestellten gegenüber in derselben Lage befände, wie jeder andere Unternehmer, für den die betreffende Erfindung nicht als Marktware, sondern nur als Hilfsmittel im Betriebe in Betracht käme.

Anders liegt die Entschädigungsfrage im ersten Falle. Hier könnte geltend gemacht werden, daß die Entschädigung schon in dem vereinbarten Gehalte inbegriffen sei. Dieser Einwand wäre aber selbst dann nicht zutreffend, wenn — was heutigentags ja nicht durchgängig angenommen werden darf — die Vergütuug für die regelmäßigen Dienstleistungen als angemessen bezeichnet werden könnte. Es ist vielmehr Prof. Schanze zuzustimmen, wenn er meint:[1])

„Der Einwand, daß der Arbeitslohn ein genügendes Äquivalent biete, ist unzutreffend. Ist bei Abschluß des Anstellungsvertrages keine Sonderbestimmung getroffen, wie es mit Erfindungen von Angestellten gehalten werden soll, so ist auch bei Bemessung des Arbeitslohnes solchen Erfindungen keine Rechnung getragen. Gehalt und Arbeitslohn werden nach Durchschnittsleistungen bemessen, Erfindungen aber liegen außerhalb der Durchschnittsleistungen.“[2])

Zur Rechtfertigung der entgeltlosen Hergabe der Erfindungen

---

[1]) Gutachten für den 29. Deutschen Juristentag in Bd. 1, S. 175 der Verhandlungen des 29. Juristentages.

[2]) Im Original nicht gesperrt.

der Angestellten ist neuerdings von dem Reichsgerichtsrat a. D. Dr. Bolze[1]) vergleichsweise auf den Arbeiter hingewiesen worden, der im Auftrage und auf Rechnung seines Dienstgebers nach einem Schatz gräbt. Diese sonderbare Argumentation widerlegt Dr. Mertens[2]) also:

„Ganz verkehrt ist es, den angestellten Erfinder mit jenem Arbeiter zu vergleichen, welcher im Auftrage und auf Rechnung eines Dritten nach einem Schatze gräbt. Zwischen dem gefundenen Schatze und der Erfindung besteht ein großer Unterschied. Der Arbeiter leistet in diesem Falle im Gegensatz zum Erfinder vertretbare Arbeit. Er ist das bloße Werkzeug seines Auftraggebers, und der gefundene Schatz wird unzweifelhaft dem letzteren gehören. Wenn die Benutzung der Erfahrungen des Etablissements auch nicht ohne Einfluß auf das Zustandekommen der Erfindungen zu sein pflegt, so bleibt doch die Konzeption der erfinderischen Idee das ureigenste Verdienst des Erfinders."

Und Prof. Dr. Schanze fügt hinzu:[3])

„Und noch eins. Wenn der Schatz, der vom Angestellten bei seiner gewöhnlichen Tätigkeit zufällig auf dem Grundstücke des Geschäftsherrn gefunden wird, zur Hälfte dem Angestellten gehört, weshalb soll die Erfindung, die der Angestellte bei seinen gewöhnlichen Verrichtungen unbeauftragt macht, dem Geschäftsherrn ganz zufallen?"

Haben Mertens und Schanze recht — und wir glauben, daß man ihnen beipflichten muß — so kann kein Zweifel mehr darüber bestehen, daß dem erfindenden Angestellten ein gesetzlicher Anspruch auf einen angemessenen Anteil an dem Nutzen einzuräumen ist, den die Ausbeutung der Erfindung abwirft. Wenigstens wird man das für Erfindungen gelten lassen müssen, die ohne Auftrag gemacht worden sind. Lag aber ein Auftrag vor

---

[1]) A. a. O. S. 19.

[2]) Zur Bewegung der technischen Privatbeamten, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 25, Heft 3, S. 689.

[3]) A. a. O. S. 135.

und hat er zu dem gewünschten Ergebnisse geführt, so wird, wie wir früher dargelegt haben, auch hier im Zweifel die erfinderische Leistung des Angestellten zu der durch das übliche Gehalt repräsentierten Gegenleistung in keinem normalen Verhältnisse stehen. Den daraus erwachsenden Unzuträglichkeiten entgeht man daher am besten, wenn man das Moment des Auftrages bei der Entschädigungsfrage im Interesse beider Teile ganz ausscheidet.

Es entsteht nun die Frage, wie hoch soll der dem Angestellten zufallende Nutzen aus der praktischen Verwertung der Erfindung sein, und die andere, wer soll darüber entscheiden, was gegebenenfalls als angemessener Nutzen anzusehen ist. Um die Beantwortung der letzten Frage vorwegzunehmen, so meint Prof. Dr. Schanze:[1])

„Es soll nicht „ein blinder gesetzlicher Anspruch“ [2]) auf Vergütung gewährt werden, vielmehr soll das richterliche Ermessen über das Ob und Wieviel entscheiden. Der Richter hat den Vorzug, daß er nicht nur „eine durchschnittliche Begabung“, „eine ausreichende Mischung von Verantwortlichkeitsgefühl und Urteil“, sowie „den nötigen wohlwollenden Sinn“ besitzt, sondern überdies eine Unbefangenheit und Unparteilichkeit, die von dem Geschäftsherrn billigerweise nicht verlangt werden kann.“

Dem hält Dr. Wilhelm Mertens entgegen:[3])

„Man hat diese Schwierigkeit (der Feststellung einer gerechten Entlohnung des Erfinders) zwar dadurch etwas zu vermindern gesucht, daß man den dritten Teil des Nutzens als Mindestanteil festgesetzt wissen will, aber immerhin wird dem freien Ermessen der Gerichte mehr Spielraum eingeräumt, als wünschenswert ist. Da es dem Richter meist an der notwendigen Sachkenntnis mangelt, so geht Dernburgs Vorschlag dahin, die Gewerbegerichte mit solchen Feststellungen zu betrauen.“

Schanze hat darin sicherlich recht, daß von dem Arbeitgeber

---

[1]) A. a. O. S. 179.

[2]) So drückt sich W. v. Siemens a. a. O. S. 43 aus.

[3]) A. a. O. S. 695.

nicht die Unbefangenheit und Unparteilichkeit erwartet werden kann, die für die Entscheidung einer so heiklen Frage wie der über den wahren Wert der Erfindungen seiner Angestellten notwendig ist. In dieser Beziehung wird sogar an einer Stelle gefehlt, wo man es nicht vermuten sollte, im Statut der Karl Zeiß-Stiftung in Jena, allerdings in einem Zusatz, der erst nach Ernst Abbes Tode gemacht worden ist. Danach ist dem Angestellten zwar ein „der Billigkeit entsprechender Anteil an den Vorteilen einzuräumen, welche die Stiftung durch ihn gewonnen hat, aber das ist nur der Fall, wenn es sich um „besonders erfinderische oder sonst auf technischen und wirtschaftlichen Vorteil gerichtete Betätigung handelt, wenn daraus der Firma besonderer Vorteil ohne rechtliche Verpflichtung zu Gegenleistungen erwächst", wobei — und das ist das Neue in dem revidierten Statut — die Entscheidung der Geschäftsleitung über die Höhe der Abfindung allein maßgebend und gegen sie keine Berufung zulässig ist. „Wo bleibt, fragt da der frühere Personalreferent des Zeiß-Werkes Georg Hahn[1]) mit Recht, der sonst von ihm (Abbe) so entschieden vertretene Grundsatz der Rechtsgleichheit beider Parteien, die ihre etwa voneinander abweichenden Ansichten vor einem Schiedsgerichte oder ordentlichen Gerichte zur Geltung zu bringen haben, wenn hier in der Zusatzbestimmung in der so wichtigen Frage des Erfinderrechtes der einen Partei ein inappellables Entscheidungsrecht zugestanden wird?" Wenn derartiges in einem Unternehmen vorkommen kann, das aus der Absicht heraus gegründet worden ist, das „Faustrecht" durch wirkliches Recht zu ersetzen, dann darf man sich nicht wundern, wenn es anderwärts nicht besser steht. Unter diesen Umständen wird man davon absehen müssen, dem Arbeitgeber die Entscheidung über die Höhe der Entschädigung anheimzugeben.

Der Vorschlag von Dernburg ist an sich beachtenswert, hat aber vorläufig noch den Nachteil, daß die Zuständigkeit der Ge-

---

[1]) Das Angestelltenrecht der Karl Zeiß-Stiftung in Jena, Jahrbuch für die soziale Bewegung der Industriebeamten 1907, Heft 1, S. 24.

werbegerichte zurzeit sich nur auf technische Angestellte mit einem Jahresarbeitsverdienste bis zu 2000 Mk. erstreckt und daß diese Sondergerichte auch sonst noch an Mängeln leiden, die es den technischen Privatangestellten so gut wie unmöglich machen, darin als Beisitzer zu fungieren.[1]) Es würden also zum mindesten auf der Arbeitnehmerseite die Sachverständigen fehlen, die doch dem Grundprinzip der Gewerbegerichte entsprechend bei der Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse in jeder Beisitzergruppe vertreten sein sollen. Aber auch abgesehen davon, würde es sicherlich zu widerspruchsvollen Entscheidungen kommen, wenn ihnen kein fester Maßstab für die Festsetzung der Höhe der Entschädigung in die Hand gegeben wäre.

Die Aufstellung eines gesetzlichen Mindestanteiles an dem Nutzen aus der gewerblichen Verwertung der Erfindung ist demnach kaum zu umgehen. Es kann sich nur darum handeln, wie hoch der Anteil sein soll. Ingenieur Jul. H. West läßt in der neuen Fassung seiner Leitsätze[2]) den vierten neben dem dritten Teile zu, während der Bund der technisch-industriellen Beamten in den seinigen von vornherein den dritten Teil gefordert hat. Von dem zweiten Gutachter des 28. Deutschen Juristentages, Rechtsanwalt Dr. Richard Alexander-Katz ist dieser Gewinnanteil als völlig undiskutierbar hingestellt worden. In seiner langjährigen Praxis seien ihm Lizenzverträge mit so hohen Gewinnanteilen nicht vorgekommen. Der Bund der technisch-industriellen Beamten hat darauf in einem Schreiben an den 28. Deutschen Juristentag erwidert:[3])

„Wir bestreiten nun keineswegs, daß Herr Dr. Alexander-Katz einen besseren Einblick in diese Verhältnisse hat, als mancher andere Anwalt. Was wir aber beanstanden, das ist die Folge-

---

[1]) Vgl. darüber meinen Leitaufsatz in der Deutschen Industriebeamtenzeitung Nr. 25 vom 6. Dezember 1907.

[2]) S. oben S. 69.

[3]) S. Deutsche Industriebeamten-Zeitung Nr. 19 vom 14. September 1906, S. 297–300.

rung, die daraus gezogen werden könnte, daß nämlich Lizenzverträge, die dem Angestellten ein Drittel von dem Nutzen aus der praktischen Verwertung der Erfindung zubilligen, überhaupt nicht abgeschlossen worden seien. Uns sind jedenfalls solche Lizenzverträge bekannt. Wenn sie vielleicht auch selten sind, so beweist das u. E. nur, daß die Entschädigung, die dem Angestellten für seine schöpferische Leistung gewährt wird, größtenteils noch zu gering ist. Um eine angemessene Vergütung zu gewährleisten, halten wir die Festsetzung einer unteren Grenze für angezeigt. Und die dürfte nach den Gewinnen, die in der Industrie in der Regel erzielt werden, mit einem Drittel des Anteils am Nutzen nicht zu hoch gegriffen sein."

Die hier geforderte Höhe des Anteils erscheint manchem vielleicht deshalb zu hoch, weil sie auf den ersten Blick den Glauben erweckt, als müßten die dabei herauskommenden Prozente des Reingewinnes ganz ungeheuerliche sein. Tatsächlich aber werden sie sich durchschnittlich um fünf herumbewegen, nur bei ganz außergewöhnlich gut rentierenden Patenten bis auf 10 % heraufsteigen. Es ist deshalb berechtigt, wenn in dem Schreiben des B. t.-i. B. an den 28. Juristentag der Anteil des erfindenden Angestellten an dem Nutzen aus dem Verkaufe des patentierten Gegenstandes mit den durchschnittlichen Gewinnen in der Industrie verglichen wird. Das Bestreben, das Arbeitseinkommen des Angestellten mit dem Renteneinkommen des Aktionärs auf die gleiche Stufe zu bringen, mag dem letzteren wohl von seinem privatwirtschaftlichen Standpunkt aus unsympathisch sein, es entspricht aber doch so sehr allgemeinen volkswirtschaftlichen Bedürfnissen, daß man ihm im Interesse des sozialen Fortschrittes die Berechtigung nicht wird absprechen können. Es versteht sich im übrigen von selbst, daß die Abgabepflicht des Arbeitgebers erst beginnt, wenn das patentierte Erzeugnis auf den Markt gebracht ist, und daß bei der Berechnung des Anteils des Angestellten außer den laufenden Herstellungskosten auch alle Auslagen des Arbeitgebers für die vorausgegangenen Versuche, für Patenterteilung, Reklame u. ä. m. mit in Anschlag zu bringen sind.

Hinter den Fragen des Eigentums- und Nutzungsrechtes der Angestellten an den von ihnen herrührenden Erfindungen treten die Fragen der Erklärungsfrist des Arbeitgebers, des Verlustes der Lizenz wegen ungenügender Verwertung des Patentes und andere mehr in den Hintergrund. Sie können daher an dieser Stelle auf sich beruhen bleiben. Nur ein Moment erheischt noch eine besondere Besprechung. Es ist das die Frage, ob und inwieweit das Recht des freien Arbeitsvertrages bei der Regelung des Erfinderrechtes der Angestellten ausgeschlossen werden soll. Von dem früheren Staatssekretär des Reichsamtes des Innern Grafen von Posadowsky sowohl — in der Sitzung des Reichstages vom 17. Februar 1906 — wie namentlich aus Unternehmerkreisen heraus ist dieser Ausschluß als bedenklich bezeichnet worden. Die technisch-industriellen Beamten hinwiederum haben den Eingriff in das freie Vertragsrecht geradezu als den Angelpunkt der Patentreform bezeichnet. Und das mit gutem Recht. Denn ohne ihn würde der technische Angestellte, der dem Arbeitgeber gegenüber als Einzelner doch immer der wirtschaftlich schwächere Teil ist, in seinen Rechten als Erfinder tatsächlich nicht gebessert. Wenn man näher zusieht, dann läuft ja die ganze Sozialgesetzgebung im Prinzip auf solche Eingriffe in den freien Arbeitsvertrag hinaus. Es ist deshalb nicht einzusehen, warum in diesem Falle eine Ausnahme sollte gemacht werden müssen, da es sich, wie schon erwähnt, bei dem Abschlusse von Patentlizenzverträgen zwischen Unternehmern und Angestellten um die Erzielung von Vereinbarungen handelt, bei denen die Kontrahenten von vornherein nicht das gleiche Machtgewicht in die Wagschale werfen. Die Organisationen der Angestellten vermögen wohl durch systematische Aufklärung und durch Aufstellung von Normalverträgen [1]) manches zur Besserung der Verhältnisse beizutragen, aber auch auf diesem Gebiete werden sie wie auf manchem anderen höchstens dazu gelangen, eine Reihe vollendeter Tatsachen

---

[1]) Den Entwurf eines solchen Vertrages brachte die Deutsche Industriebeamten-Zeitung Nr. 19 vom 13. September 1907, S. 305 und 306.

zu schaffen, die den Gesetzgeber endlich zwingen, die klaffenden Lücken durch allgemeinverbindliche Vorschriften zu schließen. Die gesetzliche Regelung bleibt also auch hier der letzte Ausweg, wenn die unleugbaren Schäden beseitigt werden sollen, die mit dem gegenwärtigen Mangel eines wirklichen Erfinderschutzes der technischen Angestellten verknüpft sind.

Diese Reform wäre jedoch nicht vollständig, wenn sie sich nicht auch auf Gebrauchsmuster und auf Geheimverfahren erstreckte. Denn es könnte sich sonst ereignen, daß vom Unternehmer Erfindungen von Angestellten nicht zum Patent, sondern als Gebrauchsmuster angemeldet werden, um das Eigentums- und Nutzungsrecht der Beamten zu nichte zu machen. Oder es würden — und das wäre besonders in der chemischen Industrie nicht unmöglich — an sich patentfähige Verfahren von den Unternehmern einfach zu Geheimverfahren erklärt werden, um sich den vom Gesetze vorgeschriebenen Verpflichtungen den Angestellten gegenüber zu entziehen. Diesen Gefahren könnte nur dadurch wirksam vorgebeugt werden, daß die gesetzlichen Normen, soweit sie das Erfinderrecht der Angestellten regeln, bei Gebrauchsmustern und Geheimverfahren für analog anwendbar erklärt würden.

Wenn die Reform des Patentrechtes, wie sie vorstehend skizziert worden ist, durchgeführt wäre, dann erst würden andere Fragen des Patentrechtes für die Angestellten ein unmittelbares Interesse gewinnen. Dazu gehört vor allem die der **Patentgebühren**, auf die wir daher noch mit wenigen Worten eingehen wollen. Es ist unleugbar, daß das deutsche Patentgebührensystem letzten Endes nur die kapitalkräftigsten Betriebe begünstigt. Die Angestellten berührt dieser Übelstand aber nicht merklich, weil sie verhältnismäßig so selten in die Lage kommen, Patente auf ihren eigenen Namen anzumelden und damit für die Aufbringung der hohen Gebühren zu sorgen. Das Blatt würde sich aber sofort wenden, wenn ihnen die Eigentumsrechte an ihren Erfindungen gesetzlich geschützt würden. Es ist deshalb dringend nötig, daß möglichst gleichzeitig mit der gesetzlichen Anerkennung der

Eigentums- und Nutzungsrechte der Angestellten auch das herrschende Patentgebührensystem gründlich revidiert wird, damit dann nicht die Patente der Angestellten nach kurzer Frist wegen der Unerschwinglichkeit der Gebühren (wie jetzt vielfach diejenigen freier Erfinder) verfallen und ihre Erfindungen damit doch wieder eine leichte Beute der Unternehmer werden.

Neben den durchaus unzweckmäßigen Bestimmungen über die Patentgebühren weist das geltende Patentgesetz aber noch eine Anzahl anderer Mängel auf, die namentlich in den Kreisen der freien Erfinder stark empfunden werden. In diesen Kreisen, die wie bereits erwähnt, im Allgemeinen Erfinderverband zusammengeschlossen sind, wünscht man z. B. eine Verlängerung der Patentdauer bis zu 20 Jahren, eine längere Geheimhaltung derselben bis zu 3 Jahren, die Aufhebung des Ausführungszwanges und der Patentzurücknahme und dafür eine Zwangslizenz, aber erst nach 5 Jahren, und die Berufung an das Reichsgericht für den Fall der Ablehnung einer Patentanmeldung seitens der Beschwerdeabteilung des Patentamtes. Es bedarf keiner längeren Ausführung, daß diese Reformvorschläge auch die Beachtung der technischen Privatangestellten verdienen. Da sie aber mit dem Gegenstand unserer Untersuchung nicht in unmittelbarem Zusammenhangen stehen, können wir von einer näheren Erörterung absehen und verweisen diejenigen, die dem Gegenstande näher treten wollen, auf die bereits angeführte Schrift des Allgemeinen Erfinderverbandes „Antipatentgesetz und Erfindernotwehr" und für die Frage der Patentgebühren auf das umfängliche Werk „Patentgesetzgebung und Erfinderschicksale" von Arved Jürgensohn (Berlin 1906, Karl Heymanns Verlag).

In einer Resolution des eben erwähnten Allgemeinen Erfinderverbandes werden die verbündeten Regierungen dringend ersucht, zu etwaigen Enqueten über den Patent- und Gebrauchsmusterschutz nicht bloß Vertreter der Großindustrie, sondern die Mittel- und Kleinbetriebe, und in erster Linie die Erfinder als solche heranzuziehen. Der Erfinderverband begegnet sich hier mit dem Bund der technisch-industriellen Beamten, der in seiner

im vorigen Abschnitt erwähnten Eingabe an Reichstag und Bundesrat das dringende Verlangen ausspricht, daß vor der Fertigstellung des Entwurfes eines neuen Patentgesetzes auf jeden Fall auch Vertreter der technischen Privatbeamten gehört werden sollten. Diese Forderung ist ja eigentlich selbstverständlich, leider aber glauben die Reichsbehörden, daß sie sie nicht zu beachten brauchten, denn sonst hätte es nicht vorkommen können, daß bei den jüngsten Verhandlungen im Reichsamte des Innern in Sachen der Patentreform die Vertreter der Angestellten nicht hinzugezogen wurden. Daß ein solches Verfahren nicht geeignet ist, das Vertrauen in die Unparteilichkeit der Reichsbehörden zu stärken, unterliegt wohl keinem Zweifel. Der Sache wäre jedenfalls besser gedient, wenn den unmittelbaren Interessenten Gelegenheit gegeben würde, sich in kontradiktorischen Verhandlungen über die Mängel des herrschenden Patentrechtes zu äußern. Daß solche Mängel vor allem auf dem Gebiete des Erfinderschutzes der technischen Privatangestellten vorhanden sind und daß sich bei einigem guten Willen unter Benutzung der vielfachen Reformvorschläge, die in den letzten 4 Jahren gemacht worden sind eine Besserung wohl herbeiführen läßt, glauben wir in der vorliegenden Arbeit bewiesen zu haben.

Einheitliches Privatbeamtenrecht

von Dr. Heinz Potthoff, Mitglied des Reichstags,
Syndikus des Deutschen Werkmeisterverbandes, Düsseldorf.

A. Einleitung.

Beim Abschlusse der 3 Hefte der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, die den Rechtsverhältnissen der Privatangestellten gewidmet sind, darf wohl auf die Veröffentlichung zurückgegriffen werden, die den Anstoß zu dem Unternehmen gegeben hat. Im Junihefte der Annalen des Deutschen Reiches Jahrgang 1906 habe ich unter der auch diesem Schlußkapitel vorgesetzten Überschrift auf die „beispiellose Zerfahrenheit der Rechtsverhältnisse der sogenannten Privatangestellten" hingewiesen und die Wege angedeutet, auf denen eine Besserung der Zustände erreicht werden kann. In drei Stufen muß diese Arbeit gehen:

1. Sammlung des vorhandenen Materials, Darstellung der Rechtsverhältnisse;
2. Vergleichung der Rechtsverhältnisse der verschiedenen Gruppen;
3. Aufstellung von Leitsätzen für
   a) die Vereinheitlichung des bestehenden Rechts,
   b) die fortschrittliche Weiterbildung dieses einheitlichen Rechts.

Durch das dankenswerte Vorgehen der Gesellschaft für Soziale Reform sind die ersten beiden Punkte dieses Programms einigermaßen erfüllt. Wenn die in den letzten drei Heften gegebene Übersicht auch vielleicht nicht so eingehend und lückenlos ist, wie man es bei der Wichtigkeit des Gegenstandes wünschen möchte, wenn man auch zunächst auf die hochwichtige Heranziehung ausländischer Rechtsgrundsätze zum Vergleich verzichten mußte, so ist

der Inhalt dieser Hefte doch ein vollgültiger Beweis für die vor zwei Jahren in den Annalen gegebenen Andeutungen. Jeder einzelne Aufsatz aus der Reihe bestätigt die Richtigkeit der Auffassung, von der sowohl jener Aufsatz wie die Leitung der Gesellschaft für Soziale Reform ausgegangen sind:

1. Die gegenwärtige Zersplitterung des Rechts der Angestellten ist aus sozialen, logischen und juristischen Gründen unhaltbar.

2. Die Vereinheitlichung des Privatbeamtenrechts ist die Vorbedingung für einen wirklich ersprießlichen Fortschritt unserer sozialen Gesetzgebung. Sie ist daher in dem grundlegenden Beschlusse des Ausschusses der Gesellschaft für Soziale Reform mit Recht als „die brennendste Frage" bezeichnet worden.

B. Die Zersplitterung des heutigen Rechts.

Ein kurzer Rückblick auf den Inhalt der 9 Arbeiten, der diese in mancher Richtung ergänzt, mag die Buntscheckigkeit des bestehenden Zustandes noch einmal veranschaulichen.

1. Die Gesetze über den Dienstvertrag.

Die Buntheit der Rechtsverhältnisse beruht darauf, daß drei Gruppen von Gesetzen nebeneinander maßgebend sind:

a) Das Bürgerliche Gesetzbuch, dessen allgemeine Grundsätze für alle Rechtsverhältnisse maßgebend sind und dessen Bestimmungen über den Dienstvertrag für die Privatbeamten so weit gelten, als nicht Sondergesetze und Landesgesetze Ausnahmen schaffen.

b) Sondergesetze des Reichs: Gewerbeordnung, Handelsgesetzbuch, Seemannsordnung, Binnenschiffahrtsgesetz, Flößereigesetz, deren Bestimmungen in erster Linie maßgebend sind, während das Bürgerliche Gesetzbuch als Ergänzung eintritt.

c) Landesgesetze: Berggesetze, Eisenbahngesetze, landwirtschaftliche Gesetze, Gesindeordnungen, die teilweise kraft reichsgesetzliche Bestimmung den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs vor

gehen, teilweise nur so weit Geltung besitzen, als sie nicht mit den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches in Widerspruch stehen. Die Zahl dieser Landesgesetze dürfte über 50 betragen.

Daraus ergeben sich folgende Gruppen von Beamten mit einem von den Nachbarn abweichenden Rechte:

a) Handlungsgehilfen. Für sie sind maßgebend das Handelsgesetzbuch, einzelne Teile der Gewerbeordnung, zur Ergänzung das Bürgerliche Gesetzbuch.

b) Technische Angestellte, die dem Abschnitt III b des Tit. VII der Gewerbeordnung unterstehen, d. h. solche, die von Gewerbeunternehmern gegen feste Bezüge mit entsprechenden Diensten betraut sind. Für sie ist die Gewerbeordnung und zwar zunächst der Abschnitt III b, dann die allgemeinen Bestimmungen, zur Ergänzung das Bürgerliche Gesetzbuch maßgebend.

c) Technische Angestellte, die von Gewerbeunternehmern, aber nicht gegen „feste Bezüge" angestellt sind. Wenn Werkmeister, Ingenieure oder ähnliche Techniker nur gegen Gewinnbeteiligung, gegen Provision oder im Akkord tätig sind, nach der herrschenden (wenn auch nicht gerechtfertigten) Anschauung der Gerichte auch, wenn sie gegen Tagelohn angestellt sind, so fallen sie nicht unter die Sonderbestimmungen des Abschnitts III b, sondern nur unter die allgemeinen Sätze des Tit. VII der Gewerbeordnung.[1])

Das gleiche gilt von technischen Beamten, die nur vorübergehend den Vorbedingungen des § 133 a der Gewerbeordnung entsprechen und von solchen, die in Handelsgeschäften tätig sind, aber nicht infolge dieser Tätigkeit unter die Handlungsgehilfen fallen.

d) Technische und nautische Angestellte in der Seeschiffahrt. Für sie ist Seemannsordnung, Handelsgesetzbuch, ergänzend das Bürgerliche Gesetzbuch maßgebend.

e) Angestellte der Binnenschiffahrt. Für sie gilt in erster Linie das Binnenschiffahrtsgesetz; soweit es nicht besondere Be-

[1]) Von manchen Kommentatoren werden sie dem Rechte des BGB. unterstellt.

stimmungen enthält, die Gewerbeordnung; ergänzend das Bürgerliche Gesetzbuch.

f) Angestellte in der Flößerei. Für sie gilt das Flößereigesetz, das mit dem Binnenschiffahrtsgesetz ziemlich übereinstimmt. Soweit es nicht besondere Vorschriften enthält, gilt die Gewerbeordnung, ergänzend das Bürgerliche Gesetzbuch.

g) Angestellte in Eisenbahnunternehmungen. Soweit sie im eigentlichen Bahnbetriebe tätig sind, gelten die Landesgesetze. Soweit sie in Werkstätten u. dgl. beschäftigt sind, unterstehen sie der Gewerbeordnung, doch geht die Praxis leider dahin, sie dem Geltungsbereiche dieses Gesetzes zu entziehen. Ob Kleinbahnen und Straßenbahnen zu den der Gewerbeordnung unterliegenden Betrieben gehören, ist bestritten. Subsidiär gilt das Bürgerliche Gesetzbuch.

h) Angestellte im Bergbau. Maßgebend sind in erster Linie die Bergrechte der Bundesstaaten, die zum Teil Bestimmungen der Gewerbeordnung übernommen haben. Daneben gelten eine Reihe von Bestimmungen der Gewerbeordnung,[1]) ergänzend diejenigen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Von den Nebenbetrieben des Bergbaues untersteht nur die Kokerei den Berggesetzen, die Gewinnung von „Nebenprodukten" der Gewerbeordnung. Da Angestellte vielfach in beiden Betrieben gleichzeitig beschäftigt sind, so kann über ihre Rechtslage großer Zweifel entstehen.

i) Die Güterbeamten einschließlich der technischen, kaufmännischen und sonstigen Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben oder Nebenbetrieben. Für sie sind in erster Linie Landesgesetze, Gesindeordnung und Spezialgesetze für die Landwirtschaft maßgebend, daneben das Bürgerliche Gesetzbuch.

k) Wenn wir von öffentlichen Beamten absehen, bleiben alle übrigen Angestellten auf das Recht des Bürgerlichen Gesetzbuchs angewiesen. Das sind folgende Hauptgruppen:

I. Direktoren von Aktiengesellschaften, Geschäftsführer von Genossenschaften und ähnliche leitende Beamte.

---

[1]) Vgl. Heft 26 Seite 84.

II. Alle Bureaubeamte, also namentlich die Angestellten der Rechtsanwälte, Notare, Gerichtsvollzieher, Patentanwälte, Prozeßagenten, Auskunftsbureaus, Versicherungsanstalten, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften usw.

III. Alle Angestellten von politischen und sozialen Organisationen, Gewerkschaften, Vereinen, mehr oder minder amtlichen Kammern, ohne Rücksicht darauf, welche Ausbildung oder Tätigkeit sie ausüben.

IV. Alle Angestellten in den Diensten von Personen, deren Tätigkeit nicht unter eins der genannten Spezialgesetze fällt, wie Sekretäre, Gesellschafterinnen, Verwalter.

V. Alle sogenannten liberalen Berufe, wie Lehrer, Erzieher, Redakteure, Schriftsteller, Ärzte, Künstler, Musiker, Schauspieler.

VI. Die auf privaten Dienstvertrag ohne Beamteneigenschaft bei Reichs-, Staats-, städtischen oder anderen öffentlichen Körperschaften angestellten Personen.

VII. Die Angestellten in der Fischerei;

VIII. Agenten, Akquisiteure und ähnliche Personen, soweit ihr Vertrag überhaupt als Dienstvertrag gilt.

2. Das Recht des Dienstvertrages.

Diese Vielherrschaft der Gesetze würde kein großer Schaden sein, wenn in allen gleiche Grundsätze zur Durchführung kämen. Das ist aber durchaus nicht der Fall. Der größte Fehler unserer sozialen Gesetzgebung ist bisher gewesen, daß man, den Wünschen von Interessenten oder einer Notwendigkeit nachgebend, Sondergesetze für eine Gruppe geschaffen hat, ohne die Rückwirkung auf andere Gruppen oder die Notwendigkeit eines gleichen Fortschritts für sie zu berücksichtigen. Es genügt, die Unterschiede an einzelnen Beispielen klar zu legen.

a) Beendigung eines Dienstverhältnisses von unbestimmter Dauer.

Handelsgesetzbuch und Gewerbeordnung schreiben gleichmäßig eine Normalkündigung (6 Wochen Frist zum Vierteljahresschluß)

und eine Mindestschranke für Verträge (einen Monat Frist zum Monatsschluß), ferner auch die Gleichheit der Kündigungsbedingungen für beide Teile bindend vor. Diese Vorschriften gelten aber nicht für Angestellte mit mehr als 5000 Mk. Jahresverdienst und für Angestellte in außereuropäischen Niederlassungen. Für diese dürften § 622 BGB. und § 122 der Gewerbeordnung nebeneinander bestehen, so daß stets der günstigere Geltung hat.

Das Binnenschiffahrtsgesetz hat eine andere Normalkündigung (6 Wochen zu jedem Monatsschluß), aber die gleiche Mindestfrist und die Vorschrift der Gleichheit für beide Teile. Die Seemannsordnung gewährt volle Vertragsfreiheit und als Regel mangels Vertrages die Bestimmung, daß beide Teile in jedem Hafen binnen 24 Stunden vom Vertrage zurücktreten können.

Im Bergrecht einzelner Bundesstaaten (wie Preußen, Bayern, Anhalt) ist die Regel einer 6 Wochen-Kündigungsfrist zum Vierteljahresschluß enthalten; dagegen fehlt die Vorschrift einer für beide Teile gleichen Mindestfrist in Verträgen. In anderen Staaten (wie Sachsen, Baden, Elsaß-Lothringen) schweigt das Berggesetz ganz, so daß hier das Bürgerliche Gesetzbuch eingreift.

Betriebsbeamte und Techniker, die nicht gegen feste Bezüge angestellt sind, unterliegen der für Arbeiter festgesetzten Norm von 14 Tagen. Die Vertragsfreiheit ist nur insoweit beschränkt, als die Auflösungsbedingungen für beide Teile gleich sein müssen (§ 122 GO.).

Das Bürgerliche Gesetzbuch, das auch für Eisenbahn- und Güterbeamte gilt, soweit nicht die Landesgesetze etwas Besonderes vorschreiben, bestimmt in § 621 eine Kündigungsfrist von einem, fünf, fünfzehn Tagen, sechs Wochen zum Schlusse jedes Tages, eder Woche, jedes Monats, jedes Vierteljahres, je nachdem die Vergütung nach Tagen, Wochen, Monaten, Vierteljahren bemessen ist. Ausgenommen davon sind aber die „mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art Angestellten, deren Erwerbstätigkeit durch das Dienstverhältnis vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen wird“ und deren Dienstverhältnis stets nur für den Schluß eines Vierteljahres und nur mit einer

Frist von sechs Wochen gekündigt werden kann (§ 622). Beide Vorschriften sind aber nicht zwingend. Der Vertragsfreiheit ist keine Schranke gesetzt, so daß auch verschiedene Bemessung der Kündigungsbedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig ist, soweit sie sich nicht etwa als Vorstoß gegen die guten Sitten charakterisiert.

b) Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen.

Für alle Angestellten ohne Sonderrecht gilt § 616 BGB., wonach der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die vertragsmäßige Vergütung nicht dadurch verlustig wird, daß er für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden" an der Dienstleistung verhindert wird. Er muß sich den Betrag anrechnen lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Diese Vorschrift kann durch Vertrag geändert oder beseitigt werden. Dazu kommt bei dauerndem Dienstverhältnisse und Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft, im Falle der Erkrankung der Anspruch auf Verpflegung und ärztliche Behandlung „bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus" (§ 617 BGB.). Dieser § 617 findet nach Art. 95 des Einführungsgesetzes auch Anwendung auf alle früher dem Gesinderechte unterstehenden Personen, § 616 ebenfalls nach Art. 14 des preußischen Ausführungsgesetzes von 1899; beide gelten also für landwirtschaftliche Beamte und für technische Angestellte in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben.

Auch für die der Gewerbeordnung unterworfenen technischen Angestellten gelten § 616 und § 617, nur mit der Maßgabe, daß ihnen durch § 133 c der „Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitgebers" für die Dauer von 6 Wochen gesichert ist, wenn sie durch „unverschuldetes Unglück" an der Leistung der Dienste verhindert und deswegen ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden. Wissenschaft und Recht-

sprechung sind noch nicht völlig einig darüber, ob diese Bestimmung auch eine Erläuterung des Begriffes „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im § 616 BGB. enthält und ob demgemäß Werkmeister, Ingenieure, Chemiker usw. in Krankheitsfällen stets den Gehaltsanspruch auf 6 Wochen behalten. Auch § 133 c enthält dispositives Recht; auch hier ist Anrechnung der Bezüge aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung vorgeschrieben. Die gleiche Regelung trifft das Bergrecht in Preußen, Bayern, Anhalt, während andere Berggesetze schweigen.

Der § 133 c der GO. gilt natürlich nicht für diejenigen Werkmeister, Techniker, Chemiker, Zeichner usw., die nicht in Gewerbebetrieben oder nicht gegen feste Bezüge angestellt sind. Ihnen gegenüber bleibt von Fall zu Fall zu entscheiden, ob ihre Behinderung durch unverschuldetes Unglück eine nicht erheblich lange ist.

Die vollständigste Regelung hat das HGB. getroffen in dem vielumstrittenen § 63. Dieser setzt zunächst die Frist zur Gehaltszahlung klar auf 6 Wochen fest und schreibt zwingend vor, daß Bezüge aus einer Versicherung nicht in Anrechnung gebracht werden können. Um die Frage, ob dieser zwingende zweite Absatz durch Vertragsfreiheit beim ersten Absatz desselben Paragraphen beseitigt, ja darüber hinaus jede Fortzahlung des Gehalts oder sonstige Fürsorge in Krankheitsfällen ausgeschlossen werden kann, herrscht bekanntlich Streit. [1])

Wieder andere Bestimmungen sind in §§ 59 ff. der Seemannsordnung für das Schiffspersonal getroffen, wonach diesem bei Erkrankung auf der Reise Pflege und Heilbehandlung bis zum Ablaufe von 3 oder 6 Monaten nach dem Verlassen des Schiffes, Gehalt bis zum Verlassen des Schiffes gebührt. Angestellte der Binnenschiffahrt stehen den Technikern gleich.

c) Lohnzahlungsperioden.

Nur das Handelsgesetzbuch schreibt zwingend vor, daß das Gehalt spätestens am Schlusse jedes Monats gezahlt werden muß.

---

[1]) Vgl. Heft 26 Seite 42.

Für die Gewerbeordnung schlägt der Bundesrat jetzt die gleiche Bestimmung vor, aber mit der Beschränkung, daß auch vierteljährliche Zahlung vereinbart werden kann. Im übrigen ist § 614 BGB. maßgebend, der durch Vertrag beliebig geändert werden kann und die unglaubliche Regelung vorsieht, daß die Vergütung nach dem Ablaufe der einzelnen Zeitabschnitte, nach denen sie bemessen wird, zu entrichten ist. Das würde für Angestellte mit Jahresgehalt ein dauerndes auf Borg oder Vorschuß Leben bedeuten. Daß derartiges vorkommt, zeigt der Aufsatz über die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe.[1])

d) Dienstzeugnis.

Mögen die Unterschiede im Zeugnisrechte an sich nicht als sehr bedeutend erscheinen, so beweist doch die Praxis, daß aus den mangelhaften Bestimmungen einzelner Gesetze schwere Mißstände erwachsen sind. Außerdem ist gerade dieses Beispiel besonders geeignet zu zeigen, wie zweck- und sinnlos Unterschiede gemacht werden, wie nur mangelhafte Redaktion und Unkenntnis der übrigen Gesetze zu einer von diesen abweichenden Regelung hat führen können.

Allgemein bestimmt § 630 BGB.: „Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern." § 113 GO., der für alle Arbeiter, technische Angestellte in gewerblichen Betrieben und für Binnenschiffer gilt, sagt: „Beim Abgange können die Arbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern." § 74 HGB. lautet: Bei der Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Handlungsgehilfe ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern. Nach § 19 der Seemannsordnung hat der Schiffsmann Anspruch auf eine „Bescheinigung im Seefahrtsbuche" „vor der Abmusterung". Für

[1]) Vgl. Heft 26 Seite 97.

landwirtschaftliche Beamte und Techniker in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben kommen auch Landesgesetze in Betracht. Also manche Angestellte haben stets Anspruch auf ein Zeugnis, manche nur bei dauerndem Dienstverhältnis; manche erst beim Abgange, andere bei der Beendigung; nur für die letzten haben Wissenschaft und Rechtsprechung den Anspruch schon bei der Kündigung anerkannt. Nur bei einem Teile der Angestellten ist schließlich eine kostenlose Beglaubigung des Zeugnisses durch die Ortsbehörde vorgesehen.

e) Konkurrenzklausel.

Auch auf diesen in Heft 26 schon ausführlich behandelten Teil des Dienstrechtes sei kurz hingewiesen, weil er gegenwärtig mit im Vordergrunde der Erörterung steht. Alle Angestellten mit Ausnahme der unten genannten drei Gruppen können Verpflichtungen zur Einschränkung ihrer gewerblichen Tätigkeit nach Beendigung eines Dienstverhältnisses eingehen. Die Grenze ist allein gegeben durch § 138 BGB., der Verträge gegen die guten Sitten für nichtig erklärt. Wenn auch die Angestellten die Ansicht vertreten, daß damit fast alle Konkurrenzklauseln der Nichtigkeit verfallen müßten, so haben leider die Gerichte sich dem nicht angeschlossen, sondern den Klauseln einen sehr weiten Spielraum gegeben.

Eine gesetzliche Einschränkung der Gültigkeit bietet die Gewerbeordnung in § 133 f., nach der die Klausel nur insoweit verbindlich ist, als die Beschränkung nach Ort, Zeit und Gegenstand nicht die Grenze überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens ausgeschlossen wird. Trotzdem es als selbstverständlich erscheinen muß, daß diese Bestimmung zugunsten der Techniker erlassen ist, haben Gerichte, sogar das Reichsgericht, es gelegentlich fertig gebracht, den Paragraphen als eine Ausnahme zu ihren Ungunsten aufzufassen und zu entscheiden, daß Konkurrenzklauseln der Techniker nicht als unsittlich zerrissen, sondern nur auf ein berechtigtes Maß zurückgeführt werden dürfen.

Die Einschränkungen der Gewerbeordnung gelten auch für die Angestellten der Binnenschiffahrt und Flößerei, gleiche Bestimmungen sind für einzelne Berggesetze in Aussicht genommen. Für alle diese Gruppen haben sie keine große Bedeutung.

Das Handelsgesetzbuch hat außer einer gleichen allgemeinen Bestimmung wie in der Gewerbeordnung noch weitergehende Schutzvorschriften: Die Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit kann nicht auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstreckt werden. Jede Vereinbarung ist unwirksam, wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis ohne erheblichen Anlaß kündigt oder durch vertragswidriges Verhalten Grund zur Auflösung gibt. Ist eine Vertragsstrafe ausgemacht, so kann „der Prinzipal nur die verwirkte Strafe verlangen; der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen“. Dazu kommt schließlich der Unterschied, daß für die Streitigkeiten eines Handlungsgehilfen mit Arbeitseinkommen bis zu 5000 Mk. jährlich das Kaufmannsgericht, für alle anderen Angestellten das ordentliche Gericht zuständig ist.

Am günstigsten stehen einzelne liberale Berufe da, wie Rechtsanwälte und Ärzte. Für sie bestehen keinerlei Sondergesetze, aber wiederholt haben Gerichte entschieden, daß ihr Beruf nicht in erster Linie als Gewerbe zum Geldverdienen aufzufassen und deswegen jede Vereinbarung über Beschränkung der Konkurrenz als Verstoß gegen die guten Sitten nichtig sei.

3. Der Rechtsweg.

Die Verwirklichung des Bestrebens, für Streitigkeiten aus dem Dienstvertrage ein rasch und billig arbeitendes Sachverständigengericht aus den Berufsgenossen der Streitenden zu schaffen, zeigt am deutlichsten den Hauptfehler unserer Gesetzgebung. Soziale Fürsorge war ihr lange Zeit Arbeiterfürsorge. Man hat Spezialgesetze zugunsten der industriellen Arbeiter gemacht und diese gelegentlich stückweise auf einzelne Gruppen von Angestellten aus-

gedehnt, die sich besonders bemerklich machten oder die einflußreiche Fürsprecher fanden. Man schuf Gewerbegerichte für Arbeiter und später Kaufmannsgerichte für Handlungsgehilfen. Infolgedessen sind diese auch hier am besten gestellt. Sie unterstehen bis zur Gehaltshöhe von 5000 Mk. den Kaufmannsgerichten und sind aktiv wie passiv wahlberechtigt für die Hälfte der Beisitzer. Den Gewerbegerichten unterstehen nur „Betriebsbeamte, Werkmeister und mit höheren technischen Dienstleistungen betraute Angestellte, deren Jahresverdienst an Lohn oder Gehalt 2000 Mk. nicht übersteigt". Dazu gehören auch die Angestellten im Bergbau, in Eisenbahnunternehmungen, in der Binnenschiffahrt, nicht dagegen die in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben und die in der Seeschiffahrt, für die das Seemannsamt zuständig ist. Diese gering besoldeten Techniker gelten als „Arbeiter"; sie nehmen Recht vor den Gewerbegerichten, haben aber bei der zahlenmäßigen Überlegenheit der Arbeiter keine Aussicht, eigene Vertrauensleute bei der Beisitzerwahl durchzubringen. Alle anderen Angestellten sind auf die ordentlichen Gerichte angewiesen.

Auch in dem sachlichen Geltungsbereiche der Berufsgerichte findet sich ein durch nichts begründeter Unterschied, indem wohl das Kaufmannsgericht, nicht aber das Gewerbegericht für Klagen aus Konkurrenzklauseln zuständig ist.

4. Die soziale Versicherung.

Da die drei großen sozialen Versicherungsgesetze inhaltlich im wesentlichen einheitlich sind, so beschränkt sich die Rechtsverschiedenheit in der Hauptsache auf die Zugehörigkeit zur Versicherungseinrichtung. Aber auch Unterschiede in der Höhe der Versorgung sind vorhanden.

a) Invalidenversicherung.

Das Invalidenversicherungsgesetz findet die weiteste Ausdehnung. Dem Versicherungszwange unterstehen nicht die Apothekergehilfen und die Angehörigen der liberalen Berufe, wie Künstler,

Schriftsteller, Ärzte, Juristen. Alle nicht ausgeschlossenen Angestellten sind gleichmäßig versicherungspflichtig bis zu einem Jahresverdienste von 2000 Mk.[1]) Sie sind bis zum 40. Lebensjahre berechtigt, freiwillig einzutreten, bis zum Arbeitsverdienste von 3000 Mk. Wer einmal versichert ist, kann ohne Rücksicht auf Einkommen und soziale Stellung die Versicherung freiwillig fortsetzen. Eine rechtliche Sonderstellung haben die Lehrer und Erzieher, die nach § 34 ohne Rücksicht auf die Höhe des Einkommens in der 4. oder 5. Lohnklasse versichert sein müssen; ferner die in der Seeschiffahrt Angestellten, indem § 11 die Invalidenversicherung der Seeleute der Seeberufsgenossenschaft übertragen hat mit der Bedingung, daß auch eine Hinterbliebenenversorgung geschaffen wird. Tatsächlich bestehen noch weitere Unterschiede durch Zulassung von besonderen Kasseneinrichtungen, von denen die wichtigsten, die Knappschaftskassen im Bergbau, durch Landesgesetze geregelt sind.

Wenn die Pensionsversicherung der Privatangestellten nach den Vorschlägen der zweiten amtlichen Denkschrift ohne jede Änderung des allgemeinen Invalidenversicherungsgesetzes zustande käme, so würde es in Zukunft folgende verschiedene Gruppen von Privatangestellten geben:

1. Angestellte, die zwangsweise in der Zusatzkasse und zwangsweise in der allgemeinen Versicherung sind, weil ihr Gehalt unter 2000 Mk. beträgt;
2. Angestellte, die zwangsweise in der Zusatzkasse und freiwillig in der allgemeinen Versicherung sind, weil ihr Gehalt zwischen 2000 bis 3000 Mk. beträgt, oder weil sie eine frühere Pflichtversicherung freiwillig fortgesetzt haben;
3. Angestellte, die zwangsweise in der Zusatzkasse und nicht in der allgemeinen Versicherung sind, weil ihr Gehalt über 2000 Mk. beträgt und sie sich nicht freiwillig versichert haben;

---

[1]) Nur in der Seeschiffahrt sind durch Statut die Angestellten (außer den Kapitänen) ohne Rücksicht auf das Gehalt stets versicherungspflichtig.

4. Angestellte, die zwangsweise in der Zusatzkasse sind, aber auch bei Gehalt unter 2000 Mk. nicht der allgemeinen Versicherung unterliegen (z. B. Apothekergehilfen);

5. Angestellte, die jetzt schon in der allgemeinen Versicherung in einer zugelassenen Sonderkasse versichert und dort weit über das allgemeine gesetzliche Maß hinaus versorgt sind (Knappschaftskassen, Eisenbahnkassen).

Dazu kämen für das erste Jahrzehnt noch

6. Angestellte, die nach dem allgemeinen Gesetz versichert sind, aber wegen hohen Alters nicht mehr in die Ergänzungskasse eintreten können;

7. Angestellte, die wegen hohen Gehalts und hohen Alters überhaupt nicht versichert sind;

8. Angestellte, die nach dem Gesetze der Zusatzversicherungspflicht unterliegen, aber von ihr befreit werden, weil sie schon freiwillig den Zweck des Gesetzes durch Privatversicherung erfüllt haben.

9. Vielleicht würde schließlich noch eine letzte Gruppe dauernd auftreten, die in zugelassenen Ersatzinstituten (also Verbandskassen, Privatanstalten, Werkspensionskassen oder dgl.) versorgt wäre.

Man muß wirklich erstaunt sein, daß heute noch eine solche Buntscheckigkeit in einem sozialen Versicherungsgesetz ernsthaft vorgeschlagen werden kann.

b) Krankenversicherung.

Der Geltungsbereich des Krankenversicherungsgesetzes ist beschränkter als der des vorigen. Es gilt nicht für Apothekergehilfen, Angestellte auf Seeschiffen, Bureaubeamte (mit Ausnahme der Geschäftsbetriebe von Anwälten, Notaren, Gerichtsvollziehern, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Versicherungsanstalten), Beamte und Angestellte von Vereinen, Anstalten oder Privatpersonen (Sekretäre, Syndici, Lehrer, Ärzte usw.). Nur durch besonderes Statut einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalbezirkes kann der Bereich ausgedehnt werden auf land- und forstwirtschaft-

liche Beamte und alle Angestellten in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben. Nicht der gesetzlichen Versicherungspflicht unterliegen solche Angestellte, die in freien Hilfskassen oder bei anderen Instituten ausreichend versichert sind. In allen Fällen beschränkt sich der Versicherungszwang und die Versicherungsmöglichkeit in gesetzlichen Krankenkassen auf Angestellte mit Einkommen von höchstens 2000 Mk. jährlich. Wer versichert ist, kann die Versicherung auch beim Steigen des Gehaltes fortsetzen.

c) Unfallversicherung.

Die meisten Ungleichheiten bietet die Unfallversicherung, die durch vier selbständige, nicht in allem übereinstimmende Gesetze geregelt ist. Nichtversicherungspflichtig sind:

Kaufmännische Angestellte, soweit sie nicht mit einem Lagereibetrieb zu tun haben;

Technische und sonstige Angestellte in gewerblichen Betrieben, die nicht als Betriebsbeamte anzusehen sind;

Angestellte in landwirtschaftlichen Betrieben oder Nebenbetrieben, die nicht als Betriebsbeamte zu betrachten sind;

Bureauangestellte aller Art;

Angehörige der liberalen Berufe einschließlich der Artisten und Choristen an Bühnen, soweit sie nicht wegen Betätigung in dem „Betriebe" dauernd oder vorübergehend versichert sind;

Apothekergehilfen, soweit sie nicht bei einer Fabrikation in größerem Umfange beschäftigt sind;

Alle Beamte in häuslichen Diensten, bei Vereinen, Privatpersonen usw.

Viele Angestellte sind nur während eines Teils ihrer Tätigkeit versichert, so namentlich die Handlungsgehilfen in Verkaufsgeschäften.[1]) Nur das Seeunfallversicherungsgesetz schreibt (wie

[1]) Näheres Heft 25 Seite 85 ff.

in Österreich allgemein) zwingend die Versicherung aller Angestellten ohne Rücksicht auf Einkommen und Stellung im Betriebe vor.[1]) Alle anderen Gesetze zwingen nur zur Versicherung der Beamten mit einem Einkommen bis zu 3000 Mk. Da sie aber den Berufsgenossenschaften die Freiheit lassen, durch Statut die zwangsweise oder freiwillige Versicherung auch auf höhere Einkommenstufen oder auf andere Personengruppen auszudehnen, so ergibt sich aus den tatsächlichen Zuständen ein buntes Mosaik. Eine Reihe von Berufsgenossenschaften hat die Versicherungspflicht auf Betriebsbeamte bis zu 3600, 4000, 4500, 5000, 6000, 8000, 10000, 15000 Mk. oder ohne Rücksicht auf das Einkommen ausgedehnt. Einzelne haben nur die Möglichkeit der Versicherung hochgelohnter Angestellter geschaffen, andere haben auch die Bureaubeamten zwangsweise oder freiwillig einbezogen, noch andere bestimmen, daß die höchstgelohnten Angestellten nur mit einem Teile des Jahreseinkommens versichert sein sollen.

Schließlich sei noch bemerkt, daß die städtischen und staatlichen Angestellten nicht der Unfallversicherung unterliegen, sobald sie pensionsberechtigt sind, daß aber bei Invalidität nach kurzer Dienstzeit die Pension häufig niedriger ist als eine Unfallrente sein würde.

5. Rechtsungleichheit im gleichen Berufe.

Ein verschiedenes Recht für Angehörige in gleichen Berufen ergibt sich aus drei Ursachen:

a) Die Anwendbarkeit der Gesetze richtet sich in der Regel nicht nach dem persönlichen Berufe des Angestellten, sondern nach dem Betriebe, in dem er tätig ist. Der Brennmeister in einer gewerblichen Brennerei untersteht dem Abschnitt III b des Tit. VII der Gewerbeordnung, derselbe Brennmeister in einer landwirtschaft-

[1]) Der über 3000 Mk. jährlich hinausgehende Verdienst bleibt hier allgemein (auch bei Arbeitern) unberücksichtigt. Die Anmerkung auf S. 8[?] Heft 25 ist mißverständlich.

lichen Brennerei nicht. Der Buchhalter eines Handelsgeschäftes oder einer Fabrik untersteht dem Handelsgesetzbuch, der Buchhalter in einem sozialen Vereine nicht.

b) In Bergbau, Verkehrsgewerbe und Landwirtschaft herrscht größtenteils Landesgesetz, das leider von Staat zu Staat verschieden ist.

c) Eine Reihe von Gesetzen hat Schutzvorschriften und Versicherungsmöglichkeit auf die Angestellten unter einem gewissen Gehalt, also auf wirtschaftlich Schwache beschränkt. Die Grenze ist in den verschiedenen Fällen sehr verschieden gezogen, vielfach auch anderen Organen überlassen worden. Dadurch entstehen nicht nur in demselben Berufe, sondern auch an demselben Orte und in demselben Betriebe Kategorien mit verschiedenem Rechte:

I. Handlungsgehilfen unterliegen bis zu 2000 Mk. Gehalt dem Zwange der Kranken- und Invalidenversicherung; bis zu 3000 Mk. dem Zwange der Unfallversicherung, der freiwilligen Selbstversicherung gegen Invalidität; bis zu 5000 Mk. den Vorschriften über Kündigungsfristen, dem Wahlrecht und Gerichtsstande der Kaufmannsgerichte.

Für kaufmännische Angestellte in gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieben ist teilweise durch Statut Versicherungszwang und Versicherungsmöglichkeit noch anders bemessen.

II. Technische Angestellte unterliegen bis zu 2000 Mk. Gehalt dem Zwange der Kranken- und Invalidenversicherung, der Zuständigkeit der Gewerbegerichte; bis zu 3000 Mk. der freiwilligen Invalidenversicherung; bis zu 5000 Mk. den Vorschriften über Kündigungsfristen; bis zu 3, 5, 8, 10, 12, 15000 Mk. oder unbegrenzt dem Zwange der Unfallversicherung. Künftig sollen bis zu 8000 Mk. die gesetzlichen Beschränkungen der Konkurrenzklausel gelten.

III. Für die anderen Angestellten hat die Gehaltshöhe nur für die Zugehörigkeit zur sozialen Versicherung Bedeutung.

6. Widersprüche der Gesetze.

Bei einem solchen Durcheinander kann es nicht wundernehmen, wenn die verschiedenen Gesetze einander widersprechen, insbesondere die einzelnen Gruppen der Angestellten verschieden beschreiben und abgrenzen. Art. 95 des Einführungsgesetzes zum BGB. hat die Güterbeamten in zwei Kategorien geteilt, die sich mehr nach zufälligen als nach wesentlichen Merkmalen unterscheiden und bei deren Abgrenzung dem Richter freiester Spielraum gelassen ist.[1])

Die Gewerbeordnung macht in § 133 a die Anstellung gegen feste Bezüge (unter denen die Rechtsprechung gegenwärtig Tagelohn noch nicht begreift) zur Voraussetzung der Eigenschaft als Werkmeister, Betriebsbeamter und technischer Angestellter. Das Gewerbegerichtsgesetz kennt dagegen diese Einschränkung nicht, sondern schließt zweifellos alle ihrer Tätigkeit nach nicht zur Arbeiterschaft gehörigen höheren Angestellten mit mehr als 2000 Mk. Einkommen von seiner Geltung aus. Und das Krankenversicherungsgesetz spricht in § 2 b ausdrücklich von Betriebsbeamten, Werkmeistern und Technikern, „deren Arbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt $6^2/_3$ Mk. für den Arbeitstag, oder sofern Lohn oder Gehalt nach größeren Zeitabschnitten bemessen wird, 2000 Mk. für das Jahr gerechnet, nicht übersteigt“. Auch das ist ungenau, denn auch Beamte, die kein Gehalt, sondern nur Provision oder Gewinnanteil beziehen, werden nicht als Arbeiter ohne Rücksicht auf das Arbeitseinkommen versichert sein. Auch das Unfallversicherungsgesetz kennt die festen Bezüge nicht, es faßt aber auch sonst den Begriff des Betriebsbeamten anders als die Gewerbeordnung.[2])

Das Handelsgesetzbuch macht feste Bezüge nicht zum Unterscheidungsmerkmal zwischen Angestellten und Arbeitern; es rechnet auch die Ladengehilfen in offenen Verkaufsgeschäften zu Handlungsgehilfen, während die Reichsstatistik diese als Arbeiter (c Personen)

[1]) Vgl. Heft 26 Seite 116.

[2]) Vgl. Heft 26 Seite 86.

zählt. Die Berufsgenossenschaften haben durch Statut vielfach Handlungsgehilfen zu Betriebsbeamten gemacht.

7. Zwischenstufen.

Die Vielseitigkeit des Lebens und der vom heutigen Wirtschaftsgetriebe erzwungene häufige Wechsel in Ort und Art der Tätigkeit spottet der Spezialgesetzgebung und bringt eine Reihe von Beamtengruppen, vor denen der Richter ziemlich ratlos steht. Hat die durch den Mangel eines einheitlichen Rechts notwendige Abgrenzung der Begriffe Handlungsgehilfe und Gewerbegehilfe im Handelsbetriebe oder die Abgrenzung des Angestellten gegenüber dem Arbeiter schon zu den schwierigsten und lächerlichsten Unterscheidungen geführt, so werden wir bald ähnliches erleben bei der Unterscheidung zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten. Denn die Handlungsgehilfen bilden schon lange nicht mehr einen Teil eines einigermaßen geschlossenen Erwerbszweiges, nämlich des Handels, sondern sie sind zur Hälfte in der Industrie tätig, arbeiten in vielen Bureaus Seite an Seite mit technischen Beamten und haben anderes Recht als ihre Nachbarn. Der Technikerkaufmann, d. h. der Handlungsgehülfe mit gründlichen technischen Kenntnissen oder der Techniker in einer kaufmännischen Stellung, wird eine immer häufigere Erscheinung. Werkmeister oder Ingenieure, denen Prokura erteilt wird oder die als Geschäftsreisende tätig sind, kommen dadurch unter ein anderes Recht als vorher. Ein Beispiel für die Verwirrung, die durch die Unbotmäßigkeit des Lebens gegen die gesetzlichen Grenzlinien angerichtet wird, bietet der Zuschneider, der von den Gerichten abwechselnd als Arbeiter, als Beamter oder, wenn er gelegentlich mitverkauft, als Handlungsgehilfe angesehen wird. Die neueste Schwierigkeit bietet der Stenotypist, über dessen Zugehörigkeit zur Arbeiterschaft, zu den Handlungsgehilfen oder zu den Bureaugehilfen gestritten wird.

C. Die Forderung des einheitlichen Rechts.

1. Wünsche der Angestellten.

Die Wünsche der Angestellten auf Schutz und Fürsorge durch die Gesetzgebung reichen weit zurück. Einzelne Berufsgruppen und Berufsverbände haben seit einem Menschenalter solche Wünsche verfolgt und auch in mehr oder weniger hohem Maße Erfolge gegenüber der Gesetzgebung erzielt. Obgleich bis vor kurzem jeder Zusammenhang zwischen den verschiedenen Berufen fehlte, obgleich die Organisationen der Handlungsgehilfen auf Vorschriften im Handelsgesetzbuche, die Verbände der Werkmeister und Techniker auf Verbesserungen der Gewerbeordnung, die Güterbeamten, Bergbeamten usw. auf Reform der Landesgesetzgebung hinarbeiten, ist doch ein gemeinsamer Zug in allen diesen Bestrebungen unverkennbar. In der Regel hat das Vorgehen einer Gruppe die Aufmerksamkeit einer anderen erregt, sie zur Nachfolge auf dem gleichen Wege angespornt. Dabei ist der jüngere Bewerber vielleicht über das Ziel des älteren hinausgeschossen, vielleicht auch dahinter zurückgeblieben, vielleicht auch nach der einen oder anderen Richtung von dessen Plänen abgewichen. Noch heute werden einzelne Wünsche nur von bestimmten Berufsgruppen oder Berufsverbänden verfolgt. Aber alle diese Unterschiede sind verhältnismäßig unbedeutend. Sie sind nicht größer als die Unterschiede zwischen den Zielen der verschiedenen Organisationen des gleichen Berufes; sie sind abhängig von der Zusammensetzung des Mitgliederstandes, von dem paritätischen oder rein gewerkschaftlichen Charakter des Verbandes, von dem mehr oder minder engen Anschluß an bestimmte politische Gruppen oder Persönlichkeiten, von Eigenschaften der Führer, oft nur zufälligen Umständen. Solche Abweichungen können den Eindruck nicht stören, den jeder Leser auch aus dem Studium der hier vorliegenden drei Bände erhalten muß: Daß im wesentlichen die Wünsche der kaufmännischen

der technischen, der landwirtschaftlichen, der Bureaubeamten usw. alle in der gleichen Richtung gehen.

Dieser Eindruck wird noch beträchtlich verstärkt durch den im letzten Jahrzehnt hervorgetretenen systematischen Zusammenhang und Zusammenschluß der verschiedenen Berufe und ihrer Organisationen. Die wichtige Frage der staatlichen Pensions- und Hinterbliebenenversicherung der Privatangestellten hat zum ersten Male eine einheitliche Organisation fast aller Fachverbände, den „Hauptausschuß" gebracht. Trotz aller Unterschiede in den Wünschen der Gruppen im einzelnen liegt doch hier die Tatsache vor, daß die Gesamtheit der organisierten Angestellten (gegen 50 Verbände mit 600000 Mitgliedern) gemeinschaftlich eine wichtige Forderung vertritt. Das ist der Anfang einer Standesbewegung der Privatbeamtenschaft, die Durchsetzung des ersten Zweckes, der Beginn einer Reichsprivatbeamtenpolitik. Dieses große Ereignis ist natürlich nicht ohne Folgen geblieben. In vielen Orten hat die Behandlung der Pensionsfrage zu einem engeren und dauernden Zusammenschluß von Ortsvereinen der verschiedenen Berufe geführt, die alle sozialen Fragen gemeinschaftlich behandeln. Wir sind auf dem besten Wege dazu, daß die bisher von selbst miteinander und dicht nebeneinander laufenden Bestrebungen der verschiedenen Gruppen sich in einem gemeinschaftlichen Strom mit einheitlicher Richtung finden. Was ich vor fünf Jahren als notwendiges Ziel der Entwicklung in Aussicht gestellt habe, das wächst langsam heran: Der Bund der Privatbeamtenvereine als Zentralstelle aller Berufsvereine zur Verfolgung der gemeinsamen sozialen Interessen.

Das wichtigste Hindernis auf dem Wege dazu ist die bestehende Rechtsungleichheit, deren Beseitigung daher tatsächlich die „brennendste Frage" ist. Sie ist von einer Reihe von Organisationen seit einigen Jahren zielbewußt erstrebt worden. Der Deutsche Werkmeisterverband hat seit Jahrzehnten die Forderung des einheitlichen Privatbeamtenrechts vertreten. Der unter seiner Führung im Jahre 1905 mit 10 anderen Berufsvereinen gegründete Soziale Ausschuß von Vereinen technischer Privat-

angestellter mit rund 70000 Mitgliedern hat die Rechtsgleichheit an die Spitze seines Programms gestellt. Auch die Bureaubeamtenvereine, die in den letzten Jahren sich sozialpolitisch stärker betätigt haben und einander dadurch näher gekommen sind, vertreten eine ähnliche Forderung, indem sie sich für eine Übertragung des Rechts der Handlungsgehilfen auf die Bureauangestellten bemühen.

Die gesetzgebenden Körperschaften haben sich dieser Forderung nicht entziehen können. Zu wiederholten Malen sind von mehreren Parteien des Reichstages Anträge eingebracht worden, die „über die Arbeitszeit, die Kündigungsfristen, die Sonntagsruhe, die berufliche Aus- und Fortbildung der Bureaubeamten gleiche oder ähnliche Schutzvorschriften verlangten, wie sie das Handelsgesetzbuch und die Gewerbeordnung hinsichtlich der Handelsangestellten enthält".

Die Folge des Zusammenschlusses der Technikervereine war ein gemeinsamer Antrag von vier Fraktionen im Reichstage, der am 7. März 1906 zur Verhandlung kam und dessen Hauptsätze verlangten, daß

I. die Vorschriften der Gewerbeordnung über das Dienstverhältnis der technischen Angestellten (§ 133a ff.) den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches über das Dienstverhältnis der Handlungsgehilfen angepaßt würden;

II. die nach Maßgabe des neuen Gesetzentwurfs verbesserten Vorschriften der §§ 133a ff. der Gewerbeordnung auf alle technischen Angestellten (insbesondere diejenigen in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben) ausgedehnt würden.

Hat auch dieser Antrag infolge der Reichstagsauflösung keine endgültige Erledigung finden können, so ist er doch Anlaß gewesen, daß 1907 vom Reichsamt des Innern eine Novelle zur Gewerbeordnung unterbreitet ist, die der ersten Forderung, nämlich einer Gleichstellung der Gewerbeordnung mit dem Handelsgesetzbuche nach- oder wenigstens nahekommt.

Die Verhandlungen in der sog. Technikerkommission bestätigten, was auch schon früher wiederholt in die Erscheinung getreten ist: daß auch die Wünsche der Angestellten nichts isoliertes sind, sondern daß sie sich eng berühren mit einer anderen großen Strömung, den sozialen Bestrebungen der Arbeiterschaft. Die Not und die Bewegung der Industriearbeiterschaft hat zweifellos zuerst den Anstoß zu einer starken Betonung des Sozialen in der Gesetzgebung des Reiches gegeben. Sie hat auch den Privatbeamten als Sporn und Muster gedient. Was die Angestellten erstrebt und erreicht haben, ist vielfach eine Nachahmung, eine Übertragung der für Arbeiter geschaffenen Einrichtungen (soziale Versicherung, Gewerbegerichte), vielfach auch ein Weiterschreiten auf denselben Wegen, auf denen man zuerst den Arbeitern entgegengekommen ist. Wer will es den Arbeitern verdenken, wenn sie in solchen Fällen die gleiche Berücksichtigung verlangen, die den Angestellten gewährt oder in Aussicht gestellt ist (Gehaltszahlung in Krankheitsfällen, Pensions- und Hinterbliebenenversicherung). Sind auch zwischen den Bestrebungen der Arbeiter und denen der Angestellten mancherlei Unterschiede, die sich aus dem Charakter der Organisationen und aus der Lage der Mitglieder erklären, so zeigt sich doch im großen und ganzen auch hier ein einheitliches Streben.

Schließlich ist neuerdings eine Gruppe auf den Schauplatz des sozialen Kampfes getreten, die man bisher dort gar nicht zu sehen gewohnt war: die liberalen Berufe. Die Organisationen der Ärzte und ihre heftigen Kämpfe mit den Krankenkassen haben zuerst die allgemeine Aufmerksamkeit auf diese Vorgänge gelenkt. Verbände der Schriftsteller, der Redakteure, der volkswirtschaftlichen Fachbeamten, der Bühnenangehörigen usw. sind nacheinander aufgetreten. In ihren Bestrebungen spielt die soziale Versicherung und auch das soziale Recht eine erhebliche Rolle. Wenn auch eine direkte Vergleichung ihrer Ziele mit denen der Arbeiter, Handlungsgehilfen oder Werkmeister nicht angängig ist, so wird ein näheres Eingehen doch auch hier gemeinschaftliche Richtlinien zeigen.

Die Gesellschaft für Soziale Reform hatte also durchaus recht, als sie an die Spitze ihres Eintretens für die Privatbeamten den Satz stellte: „Der Ausschuß hält es für wünschenswert und notwendig, daß die Sozialpolitik des Reiches grundsätzlich zu einer Fürsorge für alle Arbeitnehmer erweitert wird.“ [1])

Neben eine Prüfung darüber, wie weit im einzelnen die Bestrebungen der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern nach denselben Zielen gehen, hat für den Gesetzgeber die Erwägung zu treten, ob eine solche Gleichheit auch den wohlverstandenen Interessen der Beteiligten entspricht und ob sie nicht mit den berechtigten Interessen anderer Gruppen in Widerstreit steht; vor allem, ob das Gemeinwohl die Durchführung der Arbeitnehmerwünsche auf ein einheitliches soziales Recht gestattet oder etwa erfordert. Für die Beantwortung solcher Fragen ist entscheidend die Bedeutung, die man dem Begriffe „sozial“ unterlegt, da diese den Ausgangspunkt für alle Betrachtungen bildet.

2. Soziales Recht.

Die „soziale Frage“ ist uns als Folgeerscheinung der großindustriellen Entwicklung Deutschlands vor einem Menschenalter zuerst als industrielle Arbeiterfrage entgegengetreten. Diese Arbeiterfrage hat jahrzehntelang die Wissenschaft und die Gesetzgebung beherrscht. Aber schon damals hat man sich nicht dem Zwange entziehen können, gelegentlich einzelne Stücke der für Arbeiter berechneten Schutz- und Fürsorgegesetze auch auf benachbarte Gruppen zu übertragen. Der Standpunkt, daß die soziale Frage sich in der Arbeiterfrage erschöpfe, daß die soziale Pflicht des Staates nur in Arbeiterpolitik bestehe, ist heute allgemein verlassen.

Wer an Stelle dieser veralteten Definition die Erweiterung setzt, daß Sozialpolitik „Arbeitnehmerpolitik“ sei, kann von ihr aus zu einer Forderung einheitlichen Arbeitnehmerrechts, also auch

[1]) Vgl. Heft 25 Seite 5.

einheitlichen Privatbeamtenrechts kommen. Aber wenn er den Inhalt dieses Rechts bestimmen soll, so läßt seine Definition ihn im Stich. Denn warum sollen Arbeitnehmer besonders bevorzugt werden vor anderen Bevölkerungsschichten? Die Arbeitgeber können den Einwand erheben, daß ihre Leistungen für den Staat mindestens ebenso wichtig und notwendig, eine Berücksichtigung ihrer Interessen ebenso berechtigt, die Arbeitnehmerpolitik eine ungerechte Einseitigkeit sei. Ungerechte Sozialpolitik aber ist für jeden politisch Empfindenden ein Widerspruch in sich.

Schutz der wirtschaftlich Schwachen ist vielen der Inbegriff des Sozialen. Von ihm ist unsere Gesetzgebung vielfach ausgegangen und hat Versorgungs- und Schutzgesetze auf diejenigen Angestellten beschränkt, die ein gewisses Arbeitseinkommen nicht überschreiten. Der Begriff zwingt zu dieser von den Angestellten selbst ungern gesehenen Teilung des Berufes. Die fast in jedem Gesetze wechselnde Grenze der „Schwäche" hat zu lächerlichen Verschiedenheiten geführt. Der Schutzbegriff muß überall da versagen, wo kleine Unternehmer in Frage kommen, die man nicht als wirtschaftlich überlegen gegenüber dem bessergelohnten Beamten bezeichnen kann.

Als Grundlegung für ein einheitliches, fortschrittliches Arbeitnehmerrecht, das gegenüber den Anforderungen anderer Gruppen sich jederzeit schlüssig verteidigen läßt, kann nur eine allgemeine Definition dienen, die bis auf den Grund der Rechtsfragen taucht. „Sozial" bedeutet das Vorrecht des lebendigen Menschen vor allen Gütern und Einrichtungen dieser Erde. Sozial ist das Recht nur, wenn es die Persönlichkeit des Menschen, des Staatsbürgers höher wertet als Sachgüter, als Vermögensinteressen, als irgendwelche Institutionen. Das soziale Recht dient dem obersten Zwecke des Staates, recht viele gesunde, leistungsfähige, frohe Menschen als Bürger zu zählen.

Ist diese Begriffsbestimmung des Sozialen auch nicht theoretisch allgemein anerkannt, so doch praktisch. Denn was ist der Zweck aller Arbeitergewerkschaften, aller Berufsvereine von Privat-

8*

beamten anders als die Persönlichkeit im modernen Großbetriebe zu retten, die schwachen Existenzen durch Organisierung von tausenden zu festigen, daß sie nicht durch die Macht des Kapitals erdrückt werden? Alle Bestrebungen dieser Verbände zielen doch nur dahin, den Massen der Berufsgenossen die Entwicklung und das Ausleben einer menschenwürdigen, kulturgemäßen, staatsbürgerlichen Existenz zu ermöglichen. Gewiß spielen rein wirtschaftliche Fragen, wie der Kampf um die Lohnhöhe, um den Unterhalt in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, eine große Rolle. Aber die Kulturbedeutung dieser wirtschaftlichen Kämpfe liegt doch nur darin, daß ihr Erfolg eine Erhöhung der Lebenshaltung und der Arbeitsleistung bringt. Das Wirtschaftliche verschwindet fast ganz hinter dem Persönlichen. Solange das Einkommen nicht wesentlich über das zur angemessenen Lebensführung Nötige hinausgeht, solange dient seine Vermehrung nur der Möglichkeit persönlicher Entfaltung. Alle weiteren Bestrebungen aber, die auf Verkürzung der Arbeitszeit, auf freien Sonntag, auf Abendruhe, auf Verbot eines Mißbrauchs der Abhängigkeit, auf Beseitigung von Konkurrenzklauseln usw. gehen, sind reine Forderungen zugunsten der Person gegenüber dem Kapital.

Unser Recht ist in seinem Grunde noch sehr unsozial, weil wir zu viel herübergenommen haben aus dem alten Rom, in dem der Typus des arbeitenden Menschen der Sklave war, der im Eigentume des Arbeitgebers stand und vom Rechte nur als Haustier gewertet wurde. Die Fortschritte der letzten Jahrzehnte sollen gern anerkannt werden; aber welche bescheidene Rolle spielt noch im Bürgerlichen Gesetzbuche gegenüber den minutiösen Regelungen aller Eigentums-, Besitz-, Sachschuld- und Erbrechtsverhältnisse der 6. Titel des 7. Abschnittes, der mit seinen 20 Paragraphen über den Dienstvertrag dasjenige Rechtsverhältnis regeln soll, auf dem heute die Existenz von 30 Millionen Menschen beruht! Wie herrscht das Vermögensinteresse überall vor gegenüber dem Personeninteresse! Wie viel besser sind alle Vermögensrechte geschützt als die rein persönlichen Rechte und Güter, wie Gesundheit, Ehre, vor allem Arbeitskraft! Wir haben den Sachwucher für unsitt-

lich und strafbar erklärt (§ 138 BGB. und § 302 a—e StGB.), den viel schlimmeren Personenwucher nicht. Wer die Notlage eines Angestellten dadurch ausbeutet, daß er sich Arbeitsdienste (also Vermögenswerte) versprechen und gewähren läßt gegen eine Entlohnung, die den Umständen nach in auffälligem Mißverhältnisse zum Werte der Dienstleistungen steht, ist noch niemals wegen Wuchers belangt worden, und erst in allerneuester Zeit haben Kaufmannsgerichte erfreulicherweise derartige Gehaltsvereinbarungen für nichtig erklärt und den Arbeitnehmern ein angemessenes Entgelt zugesprochen. In der Konkurrenzklausel ist das Vermögensinteresse des früheren Arbeitgebers maßgebend gewesen gegenüber dem Persönlichkeitsinteresse des Arbeitnehmers, der seine Arbeitskraft, seine Kenntnisse nicht verwerten darf. Unser Patentrecht spricht eine Erfindung und ihre Ausnutzung nicht demjenigen zu, der den Gedanken hatte, sondern demjenigen, der die sachlichen Mittel dazu gab.[1]) Solche Beispiele lassen sich leider häufen.

Aller Kampf der Arbeitnehmer um ein besseres Recht geht darauf hinaus, das Recht sozialer zu machen, d. h. die Rücksichten auf den lebenden Menschen, auf die Person des Staatsbürgers in den Vordergrund zu schieben. Die Erreichung des Zieles liegt nicht nur im gleichmäßigen Interesse aller Arbeitnehmer ohne Unterschied des Berufes, der sozialen und wirtschaftlichen Lage, sondern auch im Interesse der Allgemeinheit, denn der Staat kann kein wichtigeres Interesse haben als die Entfaltung aller nützlichen Kräfte aller Staatsangehörigen.

3. Soziale Wirtschaft.

Denn der Reichtum eines Staates, eines Volkes liegt nicht in den „Sachgütern", sondern in den „produktiven Kräften". Die wichtigste dieser Kräfte ist das Menschenmaterial, in dem auch rein materiell der größte Teil des Nationalvermögens angelegt wird. Der Mangel an sozialem Denken in unserer Volks-

[1]) Vgl. Heft 7 der Schriften des deutschen Werkmeisterverbandes Dr. Potthoff und Lehmann: Die Konkurrenzklausel.

wirtschaftslehre läßt sehr häufig übersehen, daß der Mensch selbst nicht nur das Subjekt, sondern auch das wichtigste Objekt der Volkswirtschaft ist. Aller Besitz an Boden, Gebäuden, Maschinen, Produkten, Geld usw. verschwindet vor dem wirtschaftlichen Werte der Bevölkerung selbst. Professor Lexis schätzt das gesamte Sachgütervermögen des deutschen Volkes auf 300 Milliarden, Engel die Erziehungskosten der 60 Millionen deutscher Reichsangehöriger auf 1000 Milliarden, also das dreifache des fälschlich so genannten Nationalvermögens. Die Tatsache, daß unser Recht ein Vermögensrecht und unsere Volkswirtschaftslehre eine Unternehmerökonomie ist, hat es bewirkt, daß wir den großen Unterschied zwischen privatwirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Bewertung eines Unternehmens so oft übersehen.[1])

Seit wir den Menschen frei gemacht haben, braucht der Unternehmer die Kosten des Menschenlebens bei seiner Kalkulation nicht mehr zu berücksichtigen. Er steckt kein Kapital in den Handlungsgehilfen oder Techniker wie in eine Maschine oder ein Pferd, er braucht deswegen auch nicht auf lange Verzinsung, also nicht auf rentable Ausnutzung durch pflegliche Behandlung zu sehen. Nach den Erziehungskosten des Arbeiters fragt der Arbeitgeber nicht; er zahlt den Marktwert der Arbeitskraft; er nutzt sie aus ohne Rücksicht auf die Dauer der Leistungsfähigkeit; er entläßt den Mann, wenn seine Leistung nicht mehr genügt und hat rechtlich und grundsätzlich keine Verpflichtungen gegenüber dem Alten, Kranken, Invaliden oder gegenüber der Familie des in seinen Diensten Gestorbenen.

Der Staat, das ganze Volk aber hat ein dringendes Interesse daran, daß auch das Menschenmaterial pfleglich behandelt wird; daß nicht durch übermäßige Anspannung der Arbeitskraft, durch mangelhafte Ernährung, durch Fehlen von Ruhepausen usw.

---

[1]) Näheres über die hier angedeuteten Fragen habe ich ausgeführt im Patria Jahrbuche der Hilfe 1907: „Das Rentabilitätsproblem in der Bevölkerungsfrage“ und in Heft 15, Jahrg. 1908 der Umschau: „Der wirtschaftliche Wert des Menschenlebens.“

die Leistungsfähigkeit und Gesundheit vor der Zeit verbraucht wird. Denn (von allem nicht wirtschaftlichen einmal abgesehen) nur der arbeitende Mensch macht sein Volk reicher, der arbeitsunfähige zehrt von fremdem Reichtum. Die Konkurrenzfähigkeit, die Wehrfähigkeit, die Zukunft eines Volkes hängt von der Gesundheit, Kraft, Arbeitsfähigkeit und Berufsfreudigkeit aller seiner Bürger ab.

Daraus folgt, daß alle Maßnahmen eines Staates, die eine übermäßige Ausnutzung der menschlichen Arbeit im Privatinteresse anderer hindern, die eine möglichst lange Dauer der Arbeitsfähigkeit fördern wollen, nicht aus Mitleid mit den geplagten Gliedern, sondern aus der Erkenntnis einer Notwendigkeit für die Gesamtheit entspringen; daß solche Maßnahmen nicht nur aus sittlichen und politischen, sondern vor allem auch aus wirtschaftlichen Gründen nützlich und notwendig sind. Gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit, Verbote besonders gesundheitsschädlicher Tätigkeit, Einschränkung der Frauen- und Kinderarbeit, Sicherung der Sonntags- und Nachtruhe, Zwang zu gesundheitlich rationeller Einrichtung der Betriebe, Schaffung der Vorbedingungen für wirksame Standesvertretung, Schutz der Arbeitnehmer gegen Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte u. dgl. sind also *Forderungen im Interesse der Gesamtheit*; sie sind keine Begünstigungen der Arbeitnehmer auf Kosten der Arbeitgeber; sie dürfen grundsätzlich vor keinem Berufe, vor keiner sozialen oder wirtschaftlichen Schicht Halt machen.

Auch die soziale Versicherungsgesetzgebung gewinnt durch diese wirtschaftliche Betrachtung des Menschenlebens zwei neue, wichtige Seiten. Ein Durchdringen des Volkes mit dem Gedanken, daß jeder der Gesamtheit nur das wert ist, was er ihr leistet, daß nur der Tätige dem Volke nützt, daß aber der dauernd Leistungsunfähige ein toter Posten in der Wirtschaftsbilanz ist — ein Durchdringen mit diesem Gedanken wird das Volk in seiner Leistungsfähigkeit ungemessen erhöhen, kann aber zugleich für alle Invaliden, Kranken und Schwachen einen schweren Druck bedeuten. Dagegen muß die soziale Versicherung schützen. Sie

nimmt von dem Arbeitsunfähigen das drückende Gefühl, er lebe von der Gnade anderer. Er bekommt ein Recht auf Rente und das Bewußtsein, daß diese Rente gezahlt wird aus dem, was er selbst in gesunden Tagen erarbeitet hat. Er verzehrt in der Rente den Rest seines Verdienstes, den der Staat für ihn aufgespart hat.

Diese Erwägung nötigt zu einer weitgehenden Versicherung aller derjenigen, die nicht Kapitalien für ihren Lebensabend aufsparen können. Die Einrichtung braucht aber nicht Halt zu machen vor einer bestimmten Einkommensgrenze, denn sie ist nicht ein Almosen auf Kosten der Allgemeinheit, sondern nur die Aufsparung von Arbeitseinkommen zu späterer Verwendung. Allerdings, soweit aus allgemeinen Mitteln Zuschüsse zu den Renten geleistet werden (wie in der Invalidenversicherung), ist es berechtigt, daß dieser Zuschuß sich auf wirtschaftlich Schwache beschränkt. Aber der Zwang für den Arbeitnehmer, aus dem Ertrage seiner Arbeit Versicherungsprämien zur Fürsorge für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit zurückzulegen und auch der Zwang für den Arbeitgeber, sich an den Kosten dieser Versicherung zu beteiligen, muß auf die Gesamtheit ausgedehnt werden. Gerade, je höher der Verdienst eines Angestellten ist, desto mehr Grund liegt vor, ihn zu einer ausreichenden Versorgung seines Alters und seiner Familie zu zwingen, damit er nicht durch irgendwelche Schicksalsschläge künftig der Allgemeinheit zur Last fällt. Und auch ein Zwang für den Arbeitgeber, Beiträge für die Versicherung eines hochbezahlten Angestellten zu entrichten, ist besonders berechtigt. (Abgesehen von der Frage, wieweit überhaupt der Versicherungsbeitrag vom Arbeitgeber gezahlt und nicht auf die Dauer durch Gehaltsverschiebungen ausgeglichen wird.) Diese Erkenntnis ist eine einfache und naturgemäße Folge aus der Erkenntnis des wirtschaftlichen Wertes des Menschenlebens. Das Handelsgesetzbuch zwingt jeden Kaufmann, sein Inventar nur mit dem tatsächlichen Werte in die Jahresbilanz einzusetzen. Es zwingt ihn, von seinem Besitze sachgemäß abzuschreiben. Ist nicht auch die Arbeitskraft des Menschen etwas, das sich abnutzt? Ist es etwas Besonderes, wenn der Abschreibungszwang auf das menschliche

Inventar des Unternehmens ausgedehnt und der Arbeitgeber gezwungen wird, für den Verbrauch der Arbeitskraft eine Reserve in Gestalt einer Versicherungsprämie zu legen? Für jeden ordentlichen Geschäftsmann, sei er Fabrikant, Händler oder Landwirt, ist es etwas Selbstverständliches, daß er sein totes Inventar gegen Feuer, Hagelschlag und Diebstahl, sein lebendes Inventar gegen Krankheit, Unfall usw. versichert. Es ist höchste Zeit, daß auch eine Versicherung des menschlichen Inventars zu einer selbstverständlichen Pflicht des ordentlichen Kaufmanns wird.

4. Angestellte mit hohem und niederem Einkommen.

Aus den vorangegangenen allgemeinen Betrachtungen ergibt sich ohne weiteres, daß die vielfache Scheidung der Angestellten in schutzbedürftige und nichtbedürftige oder in versorgungsbedürftige und nichtbedürftige grundsätzlich nicht berechtigt ist.

a) Die soziale Versicherung muß im Interesse der Allgemeinheit ausgebaut und auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer erstreckt werden.[1]) Nur insofern besteht ein Unterschied, als von einer gewissen Einkommenshöhe ab staatliche Zuschüsse nicht mehr berechtigt sind. Dagegen bleibt die Beitragspflicht des Arbeitgebers für alle Gehaltsstufen berechtigt und ich kann auch dem Grundsatze des österreichischen Privatbeamten-Pensionsgesetzes, nach dem der Arbeitgeber bei geringen Einkommen zwei Drittel, bei mittleren die Hälfte, bei hohen nichts beizutragen hat, die ihm vielfach zugesprochene soziale Bedeutung nicht beimessen. Der Beitrag des Unternehmers ist eben nicht als Geschenk, sondern als Amortisationsquote aufzufassen.

b) Alle Bestimmungen, die auf einen Schutz der Person gegen die Vermögensmacht, auf eine Bevorzugung der Persönlichkeitswerte vor Sachgüterwerten hinzielen, sind den hochbesoldeten Angestellten gegenüber ebenso zweckmäßig wie gegenüber den geringsten.

---

[1]) Die Frage, ob auch eine Ausdehnung für selbständige Gewerbetreibende berechtigt und zweckmäßig ist, kann hier unerörtert bleiben.

Wäre die Konkurrenzklausel nur eine Ausbeutung des wirtschaftlich Schwachen durch den Starken, so wäre der Vorschlag in der neuesten Gewerbeordnungsnovelle, den Ausbau des § 133f für Angestellte mit mehr als 8000 Mk. Jahresverdienst auszuschließen, berechtigt. Aber die Konkurrenzklausel ist eine Hemmung der Persönlichkeit zugunsten von Vermögenswerten. Sie muß fallen, um allen kaufmännischen, technischen und anderen Angestellten die Möglichkeit zu geben, ihre Kenntnisse, ihre Arbeitskraft voll zu verwerten, den wirtschaftlichen und technischen Fortschritt zu fördern, die Konkurrenzfähigkeit Deutschlands zu erhöhen. An dieser Entfaltung aller persönlichen Leistungsfähigkeit hat die Volkswirtschaft ein viel größeres Interesse als an einer Erleichterung des Konkurrenzkampfes für bestimmte Betriebe. Je höher besoldet ein Beamter ist, desto notwendiger ist gewöhnlich im Interesse der Allgemeinheit die Wegräumung von Schranken für seine Entwicklung, denn desto größer ist der Schaden, den die Gesamtheit durch seine Lahmlegung erleidet.

c) Eine dritte Gruppe von Bestimmungen, die im wesentlichen zur Sicherung wirtschaftlich Schwacher geschaffen werden, ist für gutbezahlte Angestellte vielfach nicht notwendig. Aber sie sind auch unschädlich in der Anwendung auf diese. Welchen Sinn hat es, in der Gewerbeordnungsnovelle vorzuschlagen, daß der Zwang zur mindestens monatlichen Gehaltszahlung für Techniker mit Rücksicht auf einige Hochbesoldete nur dispositive Regel, daneben aber die vierteljährliche Zahlung zulässig sein sollte? Erwächst irgendjemandem der geringste Schaden daraus, wenn auch die leitenden Beamten nicht auf das Recht verzichten können, am Monatsschluß die Bezahlung ihrer Tätigkeit zu verlangen? Warum muß die Festsetzung einer Mindestkündigungsfrist in Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch sich auf Angestellte mit weniger als 5000 Mk. Einkommen beschränken? Gibt es überhaupt Fälle, daß Oberingenieure, Bankdirektoren oder dgl. einen Dienstvertrag mit dreitägiger Kündigungsfrist schließen? Diese Kleinigkeiten lohnen es wirklich nicht, deswegen Schranken inner-

halb einer Berufsgruppe aufzurichten und dem sozialen Rechte, das naturgemäß ein Zwangsrecht sein muß, Halt zu gebieten.

5. Angestellte verschiedener Berufe.

Ebensowenig wie die Höhe des Einkommens kann die Beschäftigung in verschiedenen Berufen eine Rechtsungleichheit rechtfertigen. Gerade die Schaffung von Spezialgesetzen für jeden Beruf hat zu den bisherigen Mißständen geführt und die Angestellten selbst bemühen sich neuerdings, die Vielgestaltigkeit des Rechts wieder auf einheitliche Formeln zu bringen. Das Leben läßt scharfe Trennungen nicht mehr zu und auch die Gesetzgebung hat sie nicht durchführen können. Die meisten Gesetze ziehen die Grenzen des Geltungsgebietes nicht nach dem persönlichen Berufe des Angestellten, sondern nach dem Betriebe, in dem er tätig ist. Nach Betriebsgruppen grenzt sich die Geltung der Versicherungsgesetze, der Gewerbeordnung, der Berggesetze usw. ab. Personen mit völlig gleicher Vorbildung und Tätigkeit unterliegen verschiedenem Rechte, je nach der Natur des Betriebes, der sie beschäftigt. Ein Stellungswechsel, der in keiner Weise einen Wechsel des Berufes oder auch nur der Tätigkeit bedeutet, bringt oft einen Wechsel des Rechtes. Innerhalb des „Betriebsberufes" schafft das Gesetz wieder Unterschiede nach der technischen oder wirtschaftlichen Gliederung des Personals. Aber wie bunt laufen diese Unterscheidungen durcheinander. Nur das Handelsgesetzbuch hat einheitliche Rechtsbestimmungen für eine bestimmte Gruppe von Angestellten in einer bestimmten Art von Unternehmungen, und das BGB. gibt seine Unterscheidungen zwischen Angestellten mit Leistungen höherer oder niederer Art nach der persönlichen Qualifikation des Angestellten ohne Rücksicht auf die Betriebsgattung.

Gewiß weichen die Wünsche der Angestelltengruppen manchmal voneinander ab; gewiß sind für eine Gattung bestimmte Forderungen dringend, die den anderen gleichgültig sind (Erfinderrecht für Techniker, Ladenschluß für Handlungsgehilfen); gewiß liegen einzelne Fragen, wie etwa die der Höchstarbeitszeit, der

Nacht- und Sonntagsruhe verschieden für Betriebsbeamte, Bureauangestellte und Ladengehilfen. Aber ich kann keine Gesetzesbestimmung finden, die nicht für alle Beamtengruppen erlassen werden dürfte, weil sie zwar einzelnen Gruppen Vorteile, anderen Gruppen aber Nachteile brächte (natürlich Nachteile vom Standpunkte des Gemeinwohls aus).

6. Männliche und weibliche Angestellte.

Die Frage des Eindringens weiblicher Kräfte in Berufe, die früher fast ausschließlich von männlichen Angestellten ausgeübt wurden, soll hier nicht behandelt werden. Es genügt, darauf hinzuweisen, daß der Staat an der Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Frauen dasselbe Interesse hat wie bei den Männern. Alle für männliche Beamte erlassenen Schutz- und Versorgungsgesetze müssen also auch unverkürzt Anwendung auf die weiblichen finden. Das ist auch schon deswegen nötig, damit nicht ein geringerer sozialer Zwang von gewissenlosen Unternehmern ausgenutzt wird zur Ersetzung gutgeschützter und darum teuerer männlicher Arbeitskräfte durch schlechter geschützte und darum billigere weibliche. Darüber hinaus aber gebietet die Rücksicht auf die wichtige und mit besonderer Empfindlichkeit des Organismus verbundene Mutterpflicht des Weibes besondere Maßregeln, die einer Untauglichkeit für diese wichtige Aufgabe oder einer Entziehung der Gelegenheit zu ihrer Erfüllung vorbeugen. Besondere gesetzliche Bestimmungen nur für weibliche Angestellte sind also durchaus am Platze. Bei ihrer Selbstverständlichkeit und bei der strengen Scheidung der Geschlechter durch die Natur erleidet dadurch die Einheitlichkeit des Rechtes keine Einbuße.

7. Angestellte und Arbeiter.

Der Inhalt der vorliegenden drei Hefte bringt wohl den Beweis, daß der Begriff der sozialen Gesetzgebung im Grunde auch für Angestellte und Arbeiter der gleiche sein muß. Eine

scharfe Scheidung zwischen beiden läßt sich gar nicht feststellen. Die Vorbereitung der Privatbeamtenversicherung hat zu mannigfachen Versuchen geführt, scharfe Begriffsmerkmale für den neuen Mittelstand aufzustellen. Sie sind mißlungen. Die Definition im österreichischen Privatbeamtenpensionsgesetze ist sehr undeutlich und schlecht, der Versuch, sie durch die Vollzugsvorschriften klar und scharf zu machen, ist geradezu kläglich gescheitert. Die Betonung der „Beamteneigenschaft“ ist kein Merkmal, denn diese Beamteneigenschaft fehlt vielen Gruppen, die sich zur Privatbeamtenschaft zählen (Bureauschreiber) und vom Gesetze ihr zugerechnet werden (Ladengehilfen). Auch die „geistige Tätigkeit“ unterscheidet den Angestellten nicht vom Handarbeiter, denn ein Porzellanmaler, ein Feinmechaniker und manch anderer Handarbeiter leistet höhere geistige Tätigkeit als ein Aktenabschreiber, ein Verkäufer im Grünkramladen, ein Kontenaddierer usw.

Die Grenzen zwischen Arbeiter und Angestellten sind geschichtlich geworden, von der wirtschaftlich technischen Entwicklung, von der Gesetzgebung, von mancherlei Zufälligkeiten geschaffen; logisch begründet sind sie nicht. Die sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unterschiede innerhalb der Privatbeamtenschaft sind weit größer als die Unterschiede zwischen ihrer Unterstufe und den Arbeitern. Trotzdem gibt es nach mancher Richtung hin zwischen der Arbeiterschaft und Beamtenschaft Unterschiede in den Bestrebungen und in den Interessen.

a) Dem Arbeiter ist der wirtschaftliche Kampf zur Gewohnheit geworden. Die Gewerkschaft ist ihm in erster Linie die Waffe im Lohnkampfe. Deshalb legt er auf möglichste Freiheit im Arbeitsverhältnisse großen Wert. Der Vertrag ohne Kündigungsfrist erringt sich immer mehr die Herrschaft. Der Angestellte dagegen hat bisher den Hauptwert auf eine Stetigkeit des Arbeitsverhältnisses gelegt, er will eine sichere, dauernde Stellung haben. Die Möglichkeit eines raschen Stellenwechsels ist auch für einen großen Teil der Beamtenschaft bei weitem nicht in dem Maße vorhanden, wie für die Mehrheit der Arbeiter. Deswegen haben die Angestellten fast einmütig möglichst

langfristige Kündigungstermine sich vom Gesetze garantieren lassen. Es ist möglich, daß beim Vordringen des Tarifvertrages und des damit geschaffenen Waffenstillstandes oder Friedens auch die Arbeiter künftig wieder mehr Neigung zu Verträgen mit Kündigungsfrist bekommen werden. Es ist umgekehrt möglich, daß die wirtschaftliche Entwicklung die Angestellten dem jetzigen Arbeiterstandpunkte nähern wird. Streiks einzelner Berufsgruppen (Musterzeichner, Bureaubeamte, Buchhandlungsgehilfen, Ärzte) sind gelegentlich schon vorgekommen, auch Aussperrungen und Boykottierungen einzelner Betriebe oder einzelner Verbände (Augsburg ist noch in frischer Erinnerung). Welche Wirkung das offenbar von manchen Kreisen des Unternehmertums systematisch betriebene Vorgehen gegen die Organisationen der Angestellten haben wird, läßt sich noch nicht voraussehen. Jedenfalls dürfte es heute keine Zwangsregelung des Kündigungsrechtes geben, die den Angestellten und Arbeitern in gleicher Weise erwünscht wäre.

b) Eine Verschiedenheit der Bedürfnisse ist auch durch die Gewohnheit des Lebens gegeben. Ob berechtigt oder unberechtigt, jedenfalls tatsächlich stellt das Leben an den Privatbeamten im großen und ganzen höhere Anforderungen als an den Arbeiter. Man denke an die Vorbildung, an Kleidung, gesellschaftliches Auftreten, Kindererziehung usw. Das muß ihm Einrichtungen zum Schutze gegen die Wechselfälle des Lebens besonders wert machen, weil für ihn ein Heruntersinken aus dem hergebrachten Lebensniveau leichter eintritt und schmerzlicher ist als für den Durchschnittsarbeiter. Auch die Witwe eines Angestellten ist in der Regel schlimmer daran als eine Arbeiterwitwe. Es fällt jener viel schwerer als dieser, eine passende Arbeit zu finden, sie ist nicht so an Berufsarbeit gewöhnt, und ein Anheimfallen an die öffentliche Fürsorge wird von ihr doppelt drückend empfunden. Das macht es begreiflich, daß der Gedanke der staatlichen Pensions- und Hinterbliebenenversicherung unter den Angestellten eine elementare Wirkung hervorgerufen hat, wie sie in der Arbeiterschaft bei ähnlichen Gelegenheiten nicht vorhanden war. Ist dadurch auch die Absicht gerechtfertigt, den Angestellten eine weitgehende Ver-

sorgung zu bieten, ohne gleichzeitig die Arbeiterversicherung in demselben Maße zu erweitern? Die Frage kann hier unentschieden bleiben, denn die Berechtigung zu einem solchen Vorgehen ergibt sich aus einer einfacheren Erwägung. Wo ein erstrebenswertes Ziel nicht sofort für die Gesamtheit aller derer, denen man es wünscht, erreicht werden kann, da muß der Politiker mit Abschlagszahlungen vorlieb nehmen, zu denen auch ein Vorrücken in einzelnen Berufsgruppen gehören kann. Heute sind bekanntlich die Angestellten in allen drei sozialen Versicherungen wesentlich schlechter gestellt als die Arbeiter, wegen der Gehaltsgrenze. Es ist berechtigt, daß sie die Gleichstellung durch Beseitigung dieser Gehaltsgrenze erstreben. Und wenn ihnen Gelegenheit geboten ist, auf dem wichtigsten Versicherungsgebiete, in der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung einen großen Schritt über die gegenwärtige Lage der Arbeiter hinaus zu tun, so kann man ihnen nicht zumuten, auf diesen Schritt zugunsten der Arbeiter zu verzichten. Eine Erweiterung der gesamten Invalidenversicherung auf das Maß, wie es von den Angestellten erstrebt und von den gesetzgebenden Faktoren im wesentlichen als berechtigt anerkannt wird, würde die Beiträge etwa auf das vierfache steigern. Da das nicht durchzusetzen ist, so sehe ich kein Unrecht darin, wenn auf dem Wege der ergänzenden Zusatzversicherung zunächst den Privatbeamten allein eine weitgehende Versorgung zu teil wird. Um so weniger, als ja auch heute schon große Verschiedenheiten innerhalb der Invalidenversicherung bestehen. Nur ist Vorbedingung, daß die Forderung der Angestellten nicht die Arbeiterschaft schädigt, d. h. daß keine besonderen öffentlichen Mittel dafür in Anspruch genommen werden (das ist nicht beabsichtigt); daß nicht die Arbeiterversicherung zugunsten der Angestellten ungerecht belastet wird (das fordert den Wegfall der freiwilligen Weiterversicherung mit $^1/_4$ der Pflichtbeiträge); und daß nicht die Privatbeamtenversicherung einer Verbesserung der Arbeiterversicherung im Wege steht (das fordert den Wegfall der Gehaltsgrenze im allgemeinen Invalidenversicherungsgesetz). Insofern bedarf die zweite amtliche Denkschrift des Reichsamts des

Innern noch wichtiger Ergänzungen. Werden diese Vorbedingungen erfüllt, so ist auch der notwendige Zusammenhang zwischen der gesamten Arbeitnehmerversicherung gewahrt und beide Teile können gemeinsam für Fortschritte eintreten, die beiden zugute kommen.

c) Zu einer ähnlichen Differenz zwischen Angestellten und Arbeitern führt der Umstand, daß die Gesetzesteile sich gegenseitig beeinflussen und deswegen einzelne Bestimmungen für den Arbeiter eine geringere Bedeutung haben als für den Angestellten. Man denke an die Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen. Sie ist zwingend nur für Handlungsgehilfen, als Regel auch für technische Beamte auf 6 Wochen vorgeschrieben, als Hauptfall eines unverschuldeten Unglücks. Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt die Vergütung nur dispositiv für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit", aber als Fall eines viel allgemeineren „in der Person liegenden Grundes ohne Verschulden". Ich habe keine Bedenken, den Fortzahlungszwang bis zu 6 Wochen auf alle Dienstverträge auszudehnen. Aber praktische Bedeutung wird eine solche Regelung nur für diejenigen Gruppen haben, bei denen eine längere Kündigungsfrist gesetzlich vorgeschrieben oder unbedingte Regel ist. Denn selbstverständlich muß die Zahlungspflicht enden, wenn das Dienstverhältnis nach ordnungsmäßiger Kündigung sein Ende erreicht hat.

8. Behörden als Arbeitgeber.

Die öffentlichen Beamten scheiden aus unserer Erörterung aus, obgleich die hier vertretenen allgemeinen Grundsätze auch für sie gelten. Aber Staat, Gemeinde und andere Körperschaften des öffentlichen Rechts beschäftigen zahlreiche Hilfskräfte, die keine Beamteneigenschaft haben, sondern auf Privatdienstvertrag angestellt werden. Der größte Teil dieser Angestellten untersteht nicht den Sondergesetzen, welche den Dienstvertrag regeln, weil die öffentlichen Betriebe nicht als gewerbliche Unternehmen aufgefaßt werden. Trotzdem ist es eine selbstverständliche Forderung, daß die Lage der in solchen Betrieben tätigen Personen zum mindesten den Forderungen entspricht, die das Gesetz für Privatbetriebe vorschreibt.

Daß dieser Zustand leider durchaus nicht besteht, fordert die schärfste Kritik heraus und kann deswegen hier nicht übergangen werden. Das Bürgerliche Gesetzbuch erklärt als Regel, daß „der zu Dienstleistungen verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig geht, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist" — und Behörden der deutschen Heeresverwaltung kürzen ihren Angestellten den Lohn, wenn sie zu einer 1—2 Wochen dauernden militärischen Übung einberufen werden. Handelsgesetzbuch und Gewerbeordnung schreiben für den Fall unverschuldeten Unglücks die Fortzahlung des Gehalts auf 6 Wochen vor — und preußische Eisenbahndirektionen vereinbaren mit ihren Technikern, daß in Krankheitsfällen nur für 14 Tage oder gar nur für 3 Tage Gehalt bezahlt wird. Für ein solches Verhalten, das sich leider noch durch mancherlei Beispiele belegen ließe, gibt es keine druckfähige Bezeichnung.

Als selbstverständlich müßte es auch gelten, daß Angestellte in öffentlichen Diensten mindestens in dem Maße versorgt sind, wie es die sozialen Versicherungsgesetze für Privatangestellte vorschreiben. Auch das ist nicht durchweg der Fall. Pensionsberechtigte Angestellte sind nicht versicherungspflichtig. Sie haben aber vielfach eine längere Wartezeit als sie das Invalidenversicherungsgesetz vorsieht und erhalten bei Unfällen nach kurzer Dienstzeit eine viel geringere Rente, als eine Berufsgenossenschaft leisten würde. Auch das sind Ungleichheiten, die jeder Berechtigung entbehren.

9. Öffentliches Recht.

Die vorliegenden Erörterungen befassen sich in erster Linie mit den Privatrechtsverhältnissen zwischen dem Angestellten und seinem Arbeitgeber. Aber die dafür maßgebenden Gesetzesbestimmungen greifen großenteils in das Gebiet des öffentlichen Rechts über (Beschränkungen der Arbeitszeit, Sonntagsruhe usw.).

Ganz dem öffentlichen Rechte gehört die soziale Versicherung an. Deswegen mag es gestattet sein, hier noch einige Andeutungen darüber zu geben, daß auch die übrigen öffentlich-rechtlichen Bestimmungen, die den Arbeitsvertrag berühren, einheitlich sein sollten. Im Vordergrunde der Diskussion stehen gegenwärtig folgende Fragen:

a) Gewerbeaufsicht. Soweit sie der technischen Überwachung und Beratung der Betriebe dient, mag sie sich im wesentlichen auf Fabriken und ähnliche Anlagen beschränken. Aber schon die Förderung der gesundheitlichen Verhältnisse des Betriebes ist etwas, was auch für Handelsgeschäfte und andere Betriebe große Bedeutung hat. Die wichtigste Aufgabe aber ist die Überwachung der Durchführung derjenigen gesetzlichen Bestimmungen, die zum Schutze von Leben, Gesundheit, Arbeitskraft der Arbeitnehmer erlassen sind, vor allem der Ruhevorschriften. Ist die Gewerbeaufsicht früher genau wie die soziale Gesetzgebung eine reine Arbeiterpolitik gewesen, so muß die Erweiterung der Gesetzgebung zu einer Fürsorge für alle Arbeitnehmer auch eine entsprechende Erweiterung der Überwachung zur Folge haben. Daraus ergibt sich als eine logische und berechtigte Forderung der Wunsch der Techniker nach Ausdehnung der Gewerbeinspektion und der Wunsch der Handlungsgehilfen nach einer entsprechend eingerichteten Handelsinspektion.

b) Koalitionsrecht. Es liegt keinerlei Anlaß vor, das der Mehrheit gewährte, notwendige und selbstverständliche Recht der Organisation irgendeiner Gruppe vorzuenthalten. Handelt es sich um Betriebe, bei deren Stillstand das Gemeinwohl gefährdet werden könnte, so hat der Staat Maßregeln zur Vorbeugung der unerwünschten Zustände zu treffen, aber nicht in unsozialer Weise die auf persönliche Tätigkeit angewiesenen Staatsbürger zugunsten des Kapitals zu entrechten.

c) Arbeitskammer. Es widerspricht den Grundsätzen des einheitlichen Rechts, daß diese Organisation nur für bestimmte Berufe oder bestimmte soziale Gruppen ins Leben treten soll. Es

muß versucht werden, eine einheitliche Organisation für die Gesamtheit aller Dienstverhältnisse zu schaffen mit Unterabteilungen, die eine zweckmäßige Wirksamkeit und eine gerechte Berücksichtigung der verschiedenen Gruppen ermöglichen.

d) Rechtsfähigkeit der Berufsvereine. Auch hier ist keine Notwendigkeit und kein Grund zu Spezialgesetzen für einzelne Gruppen. Die Gesamtheit der Organisationen braucht gutes Recht. Der im neuen Reichsvereinsgesetz beschrittene Weg, für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern Ausnahmen zu schaffen, ist zu verwerfen.

e) Gewerbegerichte. Ein schlagendes Beispiel des bisherigen, verkehrten Weges. Reines Arbeitergesetz, Einbeziehung eines Teiles der Techniker (unter 2000 Mk. Verdienst), aber nur mit halbem Rechte (sie gelten als Arbeiter, können also keine Beisitzer durchbringen). Dann auf Drängen der Handlungsgehilfen neues Spezialgesetz: Kaufmannsgerichte, die in manchen Punkten ohne tieferen Grund von den Gewerbegerichten abweichen. Hier kann auch die Forderung nur lauten: Einheitliche Gerichtsorganisation für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage mit Abteilungen, die für jede soziale oder berufliche Gruppe eine angegemessene Vertretung und eine sachverständige Rechtsprechung verbürgen.

D. Der Weg zum einheitlichen Rechte.

Die Aufgaben, die zu erfüllen sind, liegen völlig klar:

a) Schaffung eines einheitlichen Privatbeamtenrechts. Es darf nur erreicht werden durch Ausdehnung der günstigsten Spezialgesetze auf alle Gruppen, nicht etwa durch Zurückschraubung der Bevorzugten auf ein niedrigeres Niveau.

b) Einheitliche Fortentwicklung dieses Rechts nach sozialen Grundsätzen, d. h. eine immer stärkere Betonung der Persönlichkeitsinteressen gegenüber den Vermögensinteressen und damit zu-

gleich der öffentlichen Interessen (auf Gesundheit, Nachwuchs, Wehrfähigkeit, Konkurrenzfähigkeit) gegenüber den Privatinteressen.

Das erste ist im allgemeinen die Voraussetzung des zweiten. Eine Fortsetzung der bisherigen zerrissenen, zusammenhanglosen Spezialgesetzgebung wird uns bald in eine Wildnis führen, in der kein Richter sich mehr zurecht findet und in der man allgemeine Rechtsgrundsätze vergeblich sucht. Ist doch die Rechtsprechung schon widerspruchsvoll genug und wird sie doch durch den wachsenden Einfluß der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte immer widerspruchsvoller. Rückkehr zu einem einfachen, einheitlichen Rechte ist die erste Forderung. Von ihr aus ist erst ein fruchtbarer Fortschritt möglich. Ein Abweichen von dieser Regel wird zwar auch in Zukunft oft nicht zu umgehen sein, wenn Fortschritte möglich, notwendig, aber aus politischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht für die Gesamtheit durchzusetzen sind. Hier hat der Gesetzgeber, vor allem der Reichstagsabgeordnete, von Fall zu Fall zu entscheiden, ob der Teilfortschritt so wichtig oder notwendig ist, daß er eine Durchbrechung der allgemeinen Vorschriften rechtfertigt. Der Theoretiker, der Sozialpolitiker muß die Forderung einheitlicher Gestaltung und Fortentwicklung des sozialen Rechtes mit aller Schärfe in den Vordergrund stellen. Er muß auch da, wo Ausnahmen nicht zu umgehen sind, darauf hinstreben, sie im Rahmen des allgemeinen Gesetzes zu verwirklichen, nicht durch Schaffung von Spezialgesetzen, die das Rechtsgebiet zerreißen und durch ihre lebendige, sich stets erweiternde Wirkung notwendig Unterschiede bringen, die größer werden als die Not sie vorschrieb.

Vom Standpunkte des theoretisch Wünschenswerten ist das folgende Programm entworfen. Es soll nicht in Einzelheiten erschöpfend sein, es soll nicht alle Schwierigkeiten aufzeigen, die der Verwirklichung entgegenstehen. Es soll nur zeigen, daß eine Fülle von wichtigen, dringenden Aufgaben für ein einheitliches soziales Recht vorliegt und daß auch ein Weg dazu gefunden werden kann, wenn nur der feste Wille vorhanden ist.

Dabei sei, zur Vermeidung von Mißverständnissen, ausdrück-

lich hervorgehoben, daß das Ziel aller dieser Ausführungen nicht eine praktisch unmögliche Schematisierung, nicht eine Verwischung der Unterschiede zwischen körperlicher und geistiger Arbeit, zwischen den operae liberales und illiberales des römischen Rechtes, zwischen wirtschaftlich Schwachen und Starken ist. Was hier vertreten wird, das ist das Mindestprogramm, das für die Gesamtheit der Dienstverhältnisse durchführbar, für die übergroße Mehrheit notwenig, für die bessergestellte Minderheit wünschenswert, zum mindesten unschädlich ist.

1. Die soziale Versicherung.

Die drei Arbeiten des 25. Heftes kommen in Übereinstimmung mit den Bestrebungen der meisten Angestelltenverbände zu den beiden Forderungen: Ausdehnung der drei Versicherungsarten auf alle Angestellten und Ausbau der Versicherungsleistungen. Sie fügen sich damit ein in den großen Wunsch, in dem vor zehn Jahren die Mehrheit der Sozialpolitiker, das Reichsamt des Innern und der Reichstag sich einig waren: Vereinheitlichung der gesamten Arbeiterversicherung. Leider haben sich dem Plane Schwierigkeiten entgegengestellt, die von der Regierung geplante Versicherungsreform ist sehr bescheiden. Aber sie liegt doch im wesentlichen in der Richtung des Zieles, das lauten muß: ein einheitliches Institut zur Sicherung aller Arbeitnehmer gegen alle Schicksalsschläge, die den Verlust der Arbeitsfähigkeit und damit des Erwerbes im Gefolge haben. Wenn auch diese einheitliche Versicherungseinrichtung in absehbarer Zeit noch nicht zu erreichen ist, so sollte doch gefordert werden:

a) Eine einheitliche Kodifikation des Versicherungsrechts, wie sie Graf Posadowsky noch kurz vor seinem Scheiden in Aussicht stellte. Ein Gesetz, das alle Rechtsverhältnisse aller Versicherten einheitlich regelt.

b) Die gleichmäßige Ausdehnung der Versicherung auf alle Arbeitnehmer. Jenes einheitliche Gesetz muß die Mindestleistungen

für alle garantieren, seinem Geltungsbereiche darf sich niemand entziehen.

c) Alle neu zu schaffenden Erweiterungen der Fürsorge, (Witwen- und Waisenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschaftsversicherung usw.) müssen sich in den großen gemeinsamen Rahmen einfügen, damit bezüglich des Kreises der Versicherten, der Verwaltung und Rechtsprechung keine Widersprüche entstehen können.

d) Soweit für einzelne Gruppen besondere Einrichtungen geschaffen werden, wie Knappschaftskassen, Hinterbliebenenversorgung der Seeberufsgenossenschaft, Pensionsversicherung der Privatbeamten, müssen sich auch diese in den allgemeinen Rahmen einfügen. Sie dürfen die übrigen Versicherten nicht benachteiligen und einem späteren Fortschritt des ganzen nicht im Wege stehen.

e) Soweit Angestellte in öffentlichem Dienste nicht dem Versicherungsgesetze unterstehen, muß die Behörde zum mindesten die gleichen Leistungen gewähren.

2. Das Recht des Dienstvertrages.

Jedes Spezialgesetz ist ein Übel, wenn auch oft ein notwendiges. Um ein möglichst einfaches, ein möglichst klares, ein möglichst gerechtes und volkstümliches Recht zu haben, muß es möglichst allgemein gültig sein. Daher ist der Ausgangspunkt für die Verwirklichung unserer Ziele:

a) Das Bürgerliche Gesetzbuch.

Der Titel des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag ist mit seiner beschämenden Dürftigkeit von 20 Paragraphen, die so ziemlich alle durch vertragsmäßige Vereinbarungen außer Kraft gesetzt werden können, allgemein als unzureichende Grundlage für das wichtigste Rechtsgeschäft anerkannt. An seine Stelle muß ein umfassendes Gesetz über den Dienstvertrag treten, das zunächst alle privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in sozialem Sinne soweit regelt, als eine Regelung neben den allgemeinen Rechtsgrundsätzen notwendig

und gegenüber der Bewegungsfreiheit des Wirtschaftslebens möglich ist.

Sein wichtigster Grundsatz ist die Aufhebung der Vertragsfreiheit dort, wo sie zu einer Fesselung und Beeinträchtigung der Persönlichkeit führt, die für das Gemeinwohl schädlicher ist als eine Verminderung des Geschäftsgewinnes durch das Verbot. Soziales Recht ist Zwangsrecht. Willkür führt zur Freiheit nur, wenn gleich Starke sich gegenüberstehen. Wo aber starke und schwache, wo Vermögensinteressen und Personeninteressen sich entgegentreten, da muß das Gesetz ein Mindestmaß von Bewegungsfreiheit, Muße, Einkommen sichern, wenn nicht die vermeintliche Freiheit in Hörigkeit und Hunger umschlagen soll. Wenn auch ein soziales Gesetz nicht alle Spezialgesetze völlig überflüssig machen wird, so kann es diese doch auf ein Minimum beschränken, kann die für alle Arbeitsverträge wichtigen Verhältnisse regeln und kann eine große Reihe von sozialen Bestimmungen einzelner Gesetze und von Wünschen der Angestellten verwirklichen. Das folgende mag nur ein ungefähres Bild von dem reichen Inhalte eines deutschen Arbeitsgesetzes bieten:

I. Von den grundlegenden Bestimmungen wären zu nennen:

1. Begriffsbestimmungen über den Arbeitsvertrag und seine Parteien;

2. Regelung der allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer;

3. Abgrenzung des Dienstvertrages gegenüber dem Werkvertrage des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Vorsorge dagegen, daß eine formelle Umwandlung der Dienstverträge in Werkverträge den sozialen Willen des Gesetzgebers außer Kraft setzt.[1])

---

[1]) Es ist selbstverständlich, daß die dem Dienstvertrage nahestehenden Werkverträge des BGB. (man denke an Heimarbeiter, Zwischenmeister, Agenten, Schriftsteller, Ärzte, Lehrer) in den sozialen Zwang eines solchen Gesetzes hineingezogen werden müssen. Ein näheres Eingehen darauf muß ich mir versagen.

II. Werden solche Bestimmungen nur in ihren Grundzügen zwingend sein, im übrigen aber der Vertragsfreiheit weiten Spielraum lassen, so sind eine Reihe von zwingenden Bestimmungen notwendig und möglich, um den Arbeitnehmern gewisse Mindestbedingungen auf alle Fälle zu sichern. Dahin gehören:

4. Nichtigkeit aller Vertragsbedingungen, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinerlei Beziehung stehen und eine unsittliche Beeinträchtigung der Persönlichkeit des Arbeiters bedeuten. (Organisationsfreiheit, politische Wahlfreiheit usw.)

5. Ersatz eines vereinbarten Lohnes, der wegen seines Mißverhältnisses zum Werte der Leistungen oder zur wirtschaftlichen Lage des Arbeitnehmers als Verstoß gegen die guten Sitten zu erachten ist, durch eine vom Richter festzusetzende angemessene Vergütung.

6. Barzahlung des Arbeitslohnes. Verbot des Truck-Systems. Zahlung des Lohnes oder Gehaltes spätestens am Schlusse jedes Monats. Erhöhte Verzinsung von Lohnrückständen.

7. Verbot der Zurückbehaltung des Arbeitsverdienstes oder der Aufrechnung mit Darlehen, Schadenersatzansprüchen und ähnlichen Forderungen.

8. Beschränkung der Einbehaltung von Arbeitsverdienst zu Kautionszwecken. Sicherstellung der Dienstkautionen im Konkurse des Arbeitgebers.

9. Erhöhte Sicherung des Arbeitseinkommens gegen Pfändung.

10. Fortzahlung des Gehalts bei unverschuldeter Verhinderung an der Dienstleistung während nicht erheblich langer Zeit. Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen auf die Dauer von 6 Wochen ohne Anrechnung von Kassenbezügen. Fortzahlung des Gehalts bei militärischen Dienstleistungen (nach österreichischem Muster).

11. Gleichheit der Kündigungsbedingungen für beide Parteien.

12. Festsetzung der wichtigsten Gründe, die zur Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der vereinbarten oder vom Gesetz als Regel aufgestellten Kündigungsfrist berechtigen.

13. Völlige Nichtigkeit aller Konkurrenzklauseln, wie sie die Gerichte für Ärzte und Juristen schon ausgesprochen haben. Die chemische Großindustrie, in der wohl die Konkurrenzklausel die erheblichste Rolle spielt, hat zugegeben, daß eine Karenz ohne angemessene Entschädigung verwerflich sei. Eine Karenz unter Fortzahlung des Gehalts aber ist überflüssig, denn ihre Zwecke werden besser durch den Abschluß eines langfristigen Dienstvertrages erreicht.

14. Das Recht jedes Arbeitnehmers auf ein Dienstzeugnis, mit genauen Angaben über seine Tätigkeit, vom Tage der Kündigung ab.

15. Das Recht auf angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung nach der Kündigung.

16. Sicherung des Eigentumsrechts der Angestellten an ihren Erfindungen und eines angemessenen Anteils an dem Nutzen der Patentverwertung.

17. Verhinderung des Mißbrauchs von Dienstwohnungen, Pensionskassen oder dergl. zur Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit des Arbeitnehmers.

18. Mindestverpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitern in gesundheitlicher und sittlicher Beziehung (Arbeitsräume usw.).

19. Schaffung von Arbeiterausschüssen und Beamtenausschüssen in allen Betrieben mit einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern.

20. Vorschriften über Arbeitsordnungen.

21. Tägliche Höchstarbeitszeit für jeglichen Betrieb, in dem fremde Arbeitskräfte tätig sind (wie grundsätzlich schon in Frankreich, Österreich, Schweiz). Weitergehende Beschränkung der Frauen- und Kinderarbeit.

22. Verbot der Nachtarbeit; für Frauen und Kinder möglichst unbedingt, für Männer nach der Natur der Betriebe. Achtuhrladenschluß in allen offenen Verkaufsgeschäften.

23. Verbot der Sonntagsarbeit; in Bureaus und offenen Verkaufsgeschäften möglichst unbedingt, in anderen Betrieben, soweit es die Natur des Betriebes gestattet. Anspruch der am Sonntag beschäftigen Arbeitnehmer auf einen Ruhetag in der Woche (nach französischem Vorbilde).

24. Auch für die Regelung des Lehrlingswesens würden sich in weitem Maße allgemeine Bestimmungen aufstellen lassen, die nach Bedarf durch Sondervorschriften für Handwerker, Kaufleute usw. ergänzt werden müßten.

III. Schließlich harren die wichtigen Rechtsgebiete

25. des Akkordvertrages und

26. des Tarifvertrages

ihrer gesetzlichen Regelung. Da hier auf freiem Boden gebaut werden kann, so wird man hoffentlich von vornherein zu einem einheitlichen Rechte kommen.

b. Privatbeamtengesetz.

Hat das allgemeine Arbeitsgesetz durch zwingende Vorschriften eine Grundlage für alle Arbeitsverhältnisse geschaffen, so werden daneben noch viele dispositive Regeln oder auch Lücken stehen, die der Vertragsfreiheit Spielraum lassen. Hier wird ein besonderes Kapitel über den Dienstvertrag der Privatbeamten Ergänzungen schaffen können. Diese beziehen sich besonders auf die dauernde Sicherung des Arbeitsverhältnisses, namentlich

1. die Festsetzung einer Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum Monatsschluß, wie sie in Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung und Berggesetzen besteht, oder von 6 Wochen zum Vierteljahresschluß, wie sie vielfach von Verbänden angestrebt wird;

2. die Beschränkung der Kündigungsbefugnis während einer Krankheit oder militärischen Dienstleistung (nach österreichischem Muster);

3. die Langfristigkeit des Vertrages gibt erst der Fürsorge in Krankheitsfällen praktischen Wert und ermöglicht es, das Recht

auf einen jährlichen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts mit mehr Aussicht auf Erfolg als beim täglich kündbaren Arbeitsverhältnis durchzuführen.

Ein einheitliches Privatbeamtenrecht, das natürlich auch Reichsrecht sein und die Bestimmungen der Berggesetze, Gesindeordnungen, usw. aufheben müßte, ist zweifellos ohne große Schwierigkeiten möglich. Den besten Beweis bieten die Nachbarstaaten Österreich und Belgien, denen Entwürfe derartiger Gesetze mit teilweise erfreulich weitgehenden Bestimmungen vorgelegt worden sind.

3. Öffentlich-rechtliche Bestimmungen.

In dieses Kapitel gehören ja schon einzelne der unter Arbeitsvertrag behandelten Punkte. Namentlich die gesetzliche Beschränkung der Arbeitsdauer, die am schwierigsten in einem einheitlichen Gesetze wird erledigt werden können. Gerade auf diesem Gebiete werden Spezialvorschriften für bestimmte Industrieen (Bergbau, Walzwerke, Ladenschäfte usw.) oder für bestimmte Gruppen von Arbeitern (Frauen, Kontorpersonal oder dgl.) nicht zu umgehen sein. Sie bedeuten auch keine Durchbrechung des einheitlichen Rechtes, wenn sie nur systematisch, nach gleichen Grundsätzen erfolgen.

Auch die anderen großen Gebiete öffentlich-rechtlicher Regelung der Beziehungen von Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern, zueinander oder zum Staate sind meist so umfangreich und so schwierig, daß sie nur nach und nach, jedes in einem besonderen Gesetze geregelt werden können. Auch hierfür ist nur erforderlich, daß sie von einheitlichen, sozialen Grundsätzen ausgehen, daß sie die Verhältnisse für die Gesamtheit der Arbeitnehmer gleichmäßig regeln, und daß auch die Behandlung besonderer Verhältnisse einzelner Gruppen stets in dem einheitlichen Rahmen erfolgt.

Als dringendste Aufgabe sind schon genannt:

a) die Sicherung des Koalitionsrechtes;

b) die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine und ihre Befreiung

von den im Reichsvereinsgesetze für politische Vereine vorgesehenen Beschränkungen;

c) die Schaffung von Arbeitskammern mit besonderen Abteilungen für die Privatbeamten;

d) die Schaffung von Arbeitsgerichten mit besonderen Abteilungen für die Privatbeamten;

e) Ausdehnung der Gewerbeaufsicht auf alle Schutzgesetze und Arbeitsverhältnisse;

f) Hier zu nennen sind auch Änderungen des Strafgesetzbuchs, welche spezielle Strafbestimmungen überflüssig machen können. So die Erstreckung des § 302 auf die Abnahme des Ehrenworts für die Einhaltung einer Konkurrenzklausel; die Erstreckung des § 302e auf wucherische Arbeitsverträge; der Ersatz der §§ 152/53 der Gewerbeordnung durch befriedigende Fassung der Strafgesetzesparagraphen über Nötigung, Erpressung usw.;

g) Schließlich mag noch an die Einführung eines allgemeinen Fortbildungsschulzwanges erinnert werden.

4. Übergangsmaßregeln.

Das hier gesteckte Ziel ist natürlich nicht mit einem Schlage zu erreichen. Gerade unserer heutigen Zeit fehlt beim Vorherrschen der Interessenpolitik, bei der Parteizersplitterung, beim Mangel an einer einheitlichen, maßgebenden und verantwortlichen Mehrheit im Parlament jede Aussicht auf ein von großen Gesichtspunkten einheitlich beherrschtes Arbeiterrecht. Eher wird es möglich sein, ein Privatbeamtengesetz nach österreichischem Muster zu schaffen. Denn der neue Stand ist in den letzten Jahren sehr energisch hervorgetreten, er findet Unterstützung bei allen politischen Parteien, seine Pensionsbestrebungen sind von überraschendem Erfolge gekrönt. Das Pensionsgesetz wird die Abgrenzung der Schicht nach den verschiedensten Seiten nötig machen, die Berufsgruppen einander nähern und auch die Gesetzgeber lehren, daß hier etwas zusammengehöriges ist. Wenn die sämtlichen Berufsverbände der Angestellten einheitlich nach dem Ziele eines guten

Privatbeamtenrechtes marschieren, wenn sie die Unterstützung der Wissenschaft und einer Körperschaft, wie der Gesellschaft für Soziale Reform, finden, dann werden sie auch über die hemmenden Momente im Reichsamte und Reichstage hinweg zum gewünschten Ziele kommen.

Bis das erreicht oder in greifbare Nähe gerückt ist, muß die vorbereitende Arbeit dahin gehen, alle bestehenden Gesetze dem besten oder, wenn möglich, darüber hinaus dem erstrebten Rechte anzupassen, d. h.:

a) Keine Novelle zu einem Reichs- oder Landesgesetze, das sich mit dem Dienstvertrage von Angestellten beschäftigt, darf in einem Parlamente behandelt werden, ohne daß Anträge auf Anpassung der betr. Bestimmungen an ein vorhandenes besseres Dienstrecht gestellt werden.

b) In keinem derartigen Gesetze dürfen Verbesserungen des Dienstrechtes vorgenommen werden, ohne daß sofort auf die Konsequenzen für alle übrigen Beamtengruppen aufmerksam gemacht und eine Ausdehnung der neuen Bestimmungen auch auf sie gefordert wird.

c) Keine Gelegenheit darf vorübergelassen werden, in der ein Rechtsgebiet der Kompetenz der Landesgesetze entzogen und durch Reichsrecht geregelt werden kann.

d) Die bisherige soziale Arbeit der Berufsvereine muß ergänzt werden durch ein Zusammenwirken aller Verbände. Wie der „Hauptausschuß" erfolgreich für die Versicherungsfrage gewirkt hat, so muß auch eine Zentralstelle die Ausarbeitung und die Vertretung eines sozialen Programms übernehmen, dessen wichtigste Forderung lautet:

Einheitliches Privatbeamten-Recht!

E. Schluß.

Bei der Beratung des Bürgerlichen Gesetzbuchs hat die Kommission des Reichstags folgenden Beschluß gefaßt:

„Es werde die Erwartung ausgesprochen, daß die Verträge, durch welche sich jemand verpflichtet, einen Teil seiner körperlichen oder geistigen Arbeitskraft für die häusliche Gemeinschaft, ein wirtschaftliches oder gewerbliches Unternehmen eines anderen gegen einen vereinbarten Lohn zu verwenden, für das Deutsche Reich baldtunlichst einheitlich geregelt werde. Die Kommission empfehle sie, weil sie in ihrer großen Mehrheit der Meinung wäre, daß die darin bezeichneten Rechtsgebiete sich zu einer einheitlichen gesetzlichen Regelung für das ganze Gebiet des Reiches eignen."

Seitdem ist mehr als ein Jahrzehnt verflossen. Weder die Regierung noch der Reichstag hat irgend etwas im Sinne des Beschlusses getan. Im Gegenteil, man hat Jahr für Jahr neue Sondergesetze geschaffen. Es ist höchste Zeit, daß ernstlich auf die Erfüllung jenes Verlangens hingearbeitet wird.

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.

2434



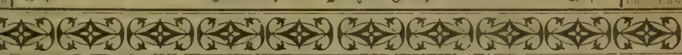


Preis: 2.20 Mark.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

Herausgegeben von dem Vorstande.

Heft 4 u. 5 des III. Bandes, der ganzen Reihe 28. u. 29. Heft.



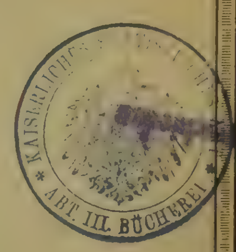
Das Recht der Privatbeamten und die Pensionsversicherung der Privatbeamten.

Verhandlungen der 4. Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform.

Nach stenographischer Aufnahme.

Mit dem Tätigkeitsbericht für 1907/08, den Satzungen und dem Verzeichnis der Vorstands- und Ausschuß-mitglieder.





Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1909.

Ausgegeben am 10. Juli 1909.

Fortsetzung auf der 3. Umschlagseite.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

Herausgegeben von dem Vorstande.

III. Band, Heft 4 u. 5; Heft 28 u. 29 der ganzen Reihe.

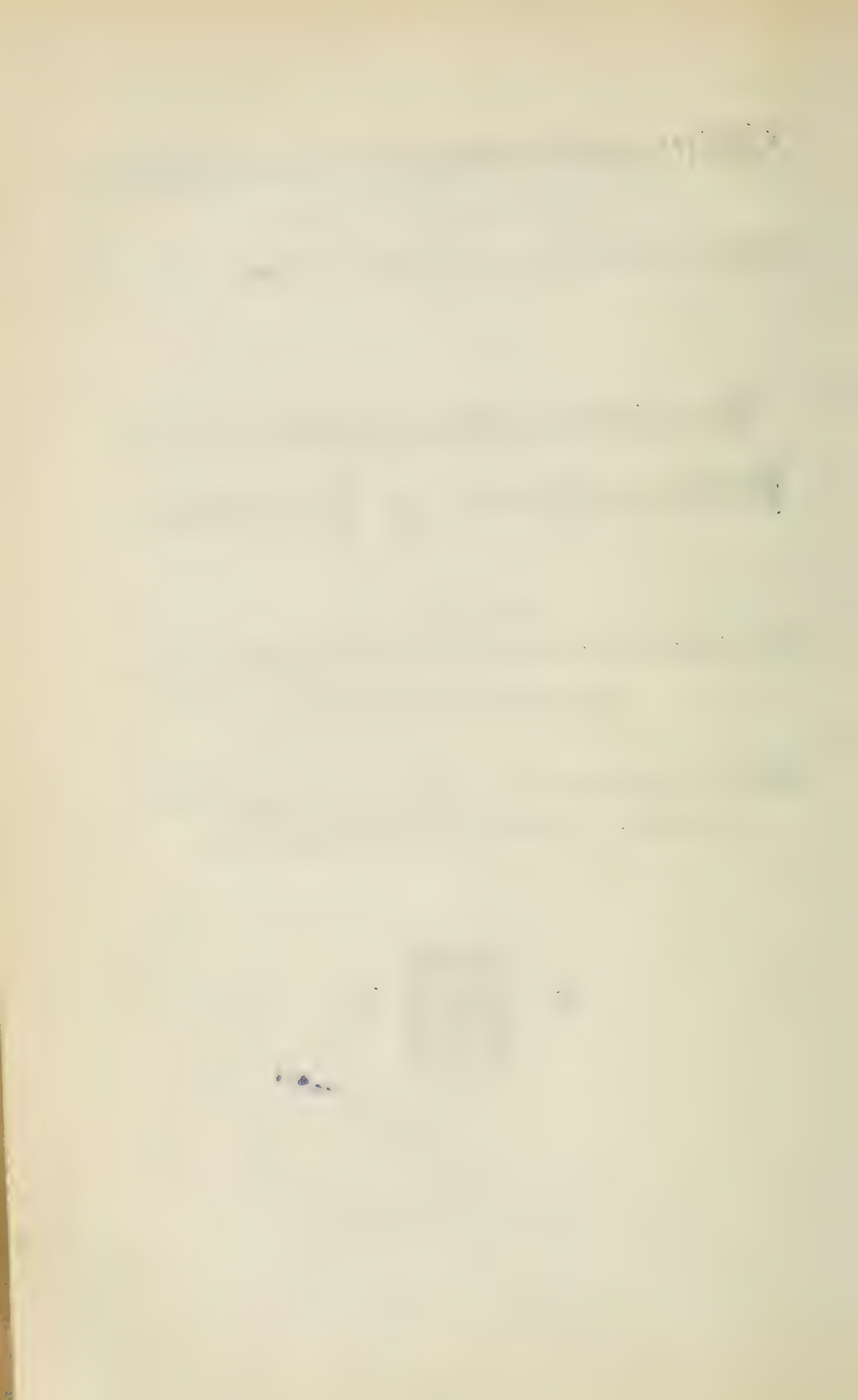
Das Recht der Privatbeamten und die Pensionsversicherung der Privatbeamten.

Verhandlungen
der 4. Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform.
Nach stenographischer Aufnahme.

Mit dem Tätigkeitsbericht für 1907/08, den Satzungen und dem Verzeichnis der Vorstands- und Ausschußmitglieder.



Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1909



Inhaltsverzeichnis.

4. Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform

I. Tag.

1*

II. Tag.

---

4. Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform
am 5. und 6. März 1909 in Frankfurt a. M.

I. Verhandlungstag, Freitag, 5. März 1909.
Beginn 9 Uhr vormittags.

1. Begrüßungen.

Vorsitzender Dr. Freiherr v. Berlepsch:

Verehrte Damen und Herren! Die vierte Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform, welche ich jetzt zu eröffnen die Ehre habe, bedeutet für die Geschichte unserer Gesellschaft einen bemerkenswerten Abschnitt nach zwei Richtungen hin. Die erste besteht in der Tatsache, daß wir zum erstenmal legitimerweise Frauen in unserer Mitte haben. Wir haben bisher unter dem Ihnen vielleicht noch erinnerlichen Segment gelebt, unter dieser eigentümlichen Einrichtung, die uns nötigte, auch referierende Damen in unserer Versammlung von unseren Verhandlungen auszuschließen und sie in einen künstlich durch Stühle abgegrenzten Raum zu verweisen, in dem sie zwar zuhören, aber nicht mitsprechen durften. Diesem Zustand ist durch die neueste Gesetzgebung zu unser aller großen Genugtuung ein Ende gemacht worden, und wir begrüßen es mit Freude, daß die Vertreterinnen des weiblichen Geschlechts, die mit uns denselben sozialen Gedanken hegen, die mit uns nach derselben Richtung hin arbeiten, heute zum erstenmal völlig legitimiert in unserer Mitte erscheinen.

Die zweite Richtung, welche ich als bemerkenswert bezeichnete, besteht darin, daß wir uns heute zum erstenmal ausschließlich mit den Angelegenheiten der Angestellten und Beamten der Privatindustrie beschäftigen. Die Gesellschaft für Soziale Reform hat

nach ihren Statuten die Aufgabe, sich der Förderung der sozialen Reform auf dem Gebiete der gewerblichen Lohnarbeiterfrage zu unterziehen. Wir haben diesen Begriff „Lohnarbeiterfrage" nie so eng aufgefaßt, daß wir uns ausschließlich mit den Verhältnissen der handarbeitenden Lohnarbeiter beschäftigt hätten, und das ergab sich ja schon ganz von selbst. Es ist fast undenkbar, eine absolute Scheidung vorzunehmen unter den Gehilfen der Großindustrie, der Industrie überhaupt, zwischen Arbeitern und Angestellten. An vielen Punkten sind die Übergänge kaum bemerkbar. Es findet ein häufiger, fast ständiger Wechsel der Stellung statt, ein Aufsteigen aus dem Stande der Arbeiter in den Stand der Angestellten, so daß es schon aus diesem Grunde kaum möglich ist, in Fragen der Sozialen Reform sich ausschließlich auf die lohnarbeitenden Handarbeiter zu beschränken und die Angestellten und Beamten nicht zu berücksichtigen. Dazu kommt, daß sie beide Hilfskräfte der Industrie sind, daß sie beide mit der Großindustrie entstanden und mit ihr ins Riesenhafte gewachsen sind und noch anwachsen. Noch die letzten Resultate der Zählung aus dem Jahre 1907 haben uns wieder gezeigt, daß sowohl die handarbeitenden Lohnarbeiter als besonders auch die Angestellten abermals einen ungewöhnlich großen Zuwachs erfahren haben.

Wir haben es alle vor Augen, welch gewaltige Verschiebung dadurch auch in der sozialen Schichtung unserer Nation eingetreten ist. Wir erinnern uns an alte Zeiten, wo der selbständige freie Mann in der Gemeinde allein bestimmte, wo er allein über das Wohl des Staates mit seinen Genossen beriet. Heute bietet sich uns ein völlig anderes Bild. Heute stellen die wirtschaftlich unselbständigen Existenzen eine Zahl zur Gesamtbevölkerung des Staats, die den selbständigen Existenzen an Größe gleich ist, eine Erscheinung, die auch über ihre soziale Bedeutung hinaus für den Politiker zu ernsten Betrachtungen Veranlassung gibt. Die Tatsache, daß eine derartig große Zahl von Personen, die an Kenntnissen, an Erfahrungen, an geschulter Arbeitskraft in den vordersten Reihen stehen, sich in wirtschaftlicher Abhängigkeit befindet, ist ganz unzweifelhaft ein politisches Problem unserer Zeit allererster

Ordnung, und jeder hat wohl begründete Veranlassung, nach Wegen zu suchen, um diese wirtschaftliche Abhängigkeit nicht zu einer gefährlichen Entwicklung im staatlichen und gesellschaftlichen Leben gelangen zu lassen.

Die Beteiligten selbst haben Mittel gesucht, um sich gegen diese wirtschaftliche Abhängigkeit zu wehren, den Versuch gemacht, sich ein Gegengewicht gegen sie zu schaffen, und dieses Gegengewicht fanden sie in der Organisation.

Wir wissen, daß die Arbeiter auf diesem Wege vorangegangen sind. Aber in der neueren Zeit hat sich immer lebhafter und lebhafter auch unter den Angestellten das Bedürfnis und der Wille zur Organisation gezeigt, und mit überraschender Lebhaftigkeit und überraschendem Erfolge ist sie gelungen. Wir sehen heute vielleicht die Hälfte sämtlicher Angestellten und Beamten organisiert, und zu unserer großen Genugtuung dürfen wir sagen, daß mit wenigen Ausnahmen die sämtlichen Organisationen der Angestellten und Beamten sich der Gesellschaft für Soziale Reform angeschlossen haben. Wir danken ihnen dafür, daß sie in der Gesellschaft für Soziale Reform einen geeigneten Boden gefunden haben, auf dem sie sich zu vereinigen und ihre gemeinsamen Interessen zu beraten gewillt sind. Wir danken ihnen für den Zuwachs, den sie uns gebracht haben, nicht nur an Zahl, sondern auch an Intelligenz, an Erfahrung, an technischen Kenntnissen, an sachverständiger Beurteilung der Arbeitsverhältnisse überhaupt. Es muß uns von großem Werte sein, eine so bedeutende Zahl von Personen in unserer Mitte zu wissen, die uns auch sachverständige Berater sein können auf dem schweren Wege, den wir suchen, um den gewerblichen Frieden zu fördern.

Die Gesellschaft für Soziale Reform hält diese Aufgabe der Förderung des gewerblichen Friedens für eine ihrer vornehmsten.

Die Hilfe, die Sie, meine Herren aus dem Stande der Angestellten und Beamten, uns gerade in dieser Beziehung zu leisten versprechen, schätzen wir ungemein hoch, weil, wie gesagt, Sie selbst zum teil aus dem Arbeiterstande hervorgegangen sind, alle

aber auf das Innigste in Ihren eigenen Verhältnissen mit ihm in Berührung stehen, von seinen Verhältnissen abhängig sind.

Ihnen, meine Damen und Herren, und den von Ihnen vertretenen Organisationen spreche ich nochmals unseren Dank aus. Ich hoffe, Sie werden volle Befriedigung bei Ihrer Arbeit in unserer Mitte finden.

Somit treten wir denn in die Verhandlungen des heutigen Tages ein, nachdem die Gesellschaft für Soziale Reform bereits im März des Jahres 1907 den ausdrücklichen Beschluß gefaßt hat, über die Grenzen der handarbeitenden Lohnarbeiter hinaus sich mit den Angelegenheiten der Angestellten und Privatbeamten zu beschäftigen. Der betr. Beschluß, welcher in dem ersten der Ihnen jetzt vorliegenden Hefte, nämlich dem Heft über die Privatbeamten und die Versicherungsgesetzgebung abgedruckt ist, lautet:

„Der Ausschuß der Gesellschaft für Soziale Reform hält es für wünschenswert und notwendig, daß die Sozialpolitik des Reichs grundsätzlich zu einer Fürsorge für alle Arbeitnehmer erweitert wird und daß bei allen gesetzlichen Maßnahmen die Privatangestellten gerechte Berücksichtigung finden.

„Die Erreichung dieses Ziels würde durch ein einheitliches Zusammenwirken aller Berufsvereine der Privatangestellten wesentlich gefördert werden. Die Gesellschaft für Soziale Reform wird dazu auf Wunsch gern ihre Dienste leisten."

Mit diesem Diensteleisten beginnen wir am heutigen Tage.

Nun gebe ich mir die Ehre, Herrn Oberbürgermeister Adickes das Wort zu erteilen.

Oberbürgermeister Dr. Adickes, Frankfurt a. M.:

Sehr geehrter Herr Präsident! Meine Damen und Herren! Es ist mir eine Freude und Ehre, die vierte Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform hier in Frankfurt zu begrüßen.

Sie wissen, daß hier in Frankfurt der Sinn für die sozialen Probleme weit verbreitet ist, und nach den beredten Worten Ihres

Herrn Vorsitzenden, der uns gesagt hat, welche großen Aufgaben Sie in diesen Tagen speziell vor sich haben, ist es natürlich, daß wir Ihren Verhandlungen mit ganz besonderem Interesse entgegensehen.

Die Umschichtung des Volkes, die großen Verschiebungen in der sozialen Gliederung unseres Volkes hat der Herr Präsident uns ja eben wieder vor Augen geführt. Er hat zugleich darauf hingewiesen, daß eine der wichtigsten Aufgaben des Vereins die Förderung des sozialen Friedens sei, und ich glaube, es gibt keinen besseren Wunsch, als zu sagen: daß Ihre Verhandlungen über die richtige Abgrenzung der Rechte und Pflichten der Privatbeamten, ihrer wirtschaftlichen Stellung einerseits und andererseits der Stellung, die die Unternehmer im wirtschaftlichen Leben beanspruchen können, diese wichtige Aufgabe allezeit im Auge halten und fördern mögen. Wenn auf diese Weise Ihre Verhandlungen dem gewerblichen Frieden dienen, so glaube ich, haben Sie ein Stück Arbeit geleistet, das von allen Seiten aufs Herzlichste begrüßt werden kann.

Es kann einem ja manchmal angst und bange werden bei den ungeheuren Anforderungen, die immer wieder in Deutschland an die Gesetzgebung gestellt werden. Es scheint, als ob der furor teutonicus wesentlich ein furor legislativus jetzt geworden wäre (Heiterkeit). Man glaubt bei uns nach und nach immer mehr, durch Gesetzesparagraphen alles machen zu können.

Es ist ja bei dem Gegenstande, der Sie heute beschäftigen wird, erfreulich, daß die eigene Tätigkeit derjenigen, für die Gesetze gemacht werden sollen, sich bereits lebhaft bekundet, und die Betätigung der einzelnen Persönlichkeiten ist doch schließlich dasjenige, worauf der Staat beruht und die Entwicklung unseres Volkes allein beruhen kann.

Nochmals, meine Damen und Herren, meine besten Wünsche für das Gedeihen Ihrer Verhandlung und für guten Erfolg (Lebh. Beifall).

Bankdirektor Thorwart, Vertreter der Handelskammer Frankfurt a. M.:

Meine Damen und Herren! Die Handelskammer in Frankfurt möchte nicht versäumen, Sie herzlichst zu begrüßen und Ihnen besten Erfolg für Ihre Verhandlungen zu wünschen.

Die Handelskammer in Frankfurt ist von dem sozialen Geiste, der, wie mein Vorredner, Herr Oberbürgermeister Dr. Adickes, erwähnte, in Frankfurt vorherrschend ist, auch ihrerseits beseelt und hat diesen sozialen Geist in den Verhandlungen, die die Fragen der Handlungsgehilfen und Handlungsgehilfinnen betrafen, allezeit betätigt. Schon vor einer Reihe von Jahren hat sie, als zum erstenmal im Entwurf des deutschen Handelsgesetzbuchs die Rechte der Handlungsgehilfen geregelt werden sollten, erklärt, daß sie allerdings darin eine Reihe von allgemeinen Verbesserungen zugunsten der Handlungsgehilfen und zum Schutze ihrer Interessen sehe; aber sie hat hinzugefügt, daß sie diesen Entwurf für zu zaghaft ansehe, und hat erklärt, es sei die Pflicht des Handelsstandes, den Gehilfen alles das zuzugestehen, was ihnen von ihren Prinzipalen ohne Schädigung von deren berechtigten Interessen zugestanden werden könne. Im Zusammenhange damit hat sie zwei Punkte herausgegriffen, deren gesetzliche Regelung sie in allererster Linie verlangte: 1. die Festsetzung des gesetzlichen Kündigungsrechts der Gehilfen und der Prinzipale auf sechs Wochen vor Schluß des Kalendervierteljahres, und 2. hatte sie die Milderung der Konkurrenzklausel verlangt, dieser Crux des Verhältnisses zwischen Prinzipalen und Handlungsgehilfen. Sie hat dabei erklärt, daß den Prinzipalen gesetzlich die Pflicht aufzuerlegen sei, daß denjenigen Gehilfen, welche die Konkurrenzklausel an der Erlangung einer anderen Stelle verhindert, für die Dauer der Beschränkung mindestens die Hälfte des Gehalts fortgezahlt werden müsse. Beide Forderungen — und das ist charakteristisch — haben damals die

Zustimmung des Deutschen Handelstages, der Gesamtheit der Vertretung der deutschen Handelskammern, nicht gefunden.

Das hat die Handelskammer Frankfurt nicht abgehalten, fast gleichzeitig die Aufmerksamkeit auf die Errichtung der Kaufmannsgerichte hinzulenken. Sie hat damals ausgesprochen, daß solche Kaufmannsgerichte notwendig seien, weil das ordentliche Gerichtsverfahren wegen seiner Kosten und seiner langen Dauer sehr vielen Gehilfen die Beschreitung des Rechtswegs unmöglich mache und weil außerdem sehr häufig der Streitgegenstand nicht hoch genug sei, um ihn an die Kammer für Handelssachen zu verweisen. Sie verlangte aber gleichzeitig für die Kaufmannsgerichte die freie Wahl der Beisitzer aus den Interessentenkreisen.

Und als 1902 der Gesetzentwurf über die Kaufmannsgerichte vorgelegt wurde, da hat die Handelskammer Frankfurt die Ausdehnung der Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte auf die technischen Beamten und auf die kaufmännischen Gehilfinnen verlangt. Sie hat fernerhin verlangt, daß die Altersgrenze für das aktive Wahlrecht von dem in dem Entwurfe vorgesehenen Alter von 25 Jahren auf 21 Jahre, für das passive Wahlrecht von 30 auf 25 Jahre herabgesetzt werde, und sie hat endlich verlangt, daß die Gehaltsgrenze für die Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte von 3000 Mk., wie sie der Entwurf vorsah, auf 5000 Mk. hinaufgesetzt werde.

Es war eine Genugtuung für die Handelskammer, daß im Jahre 1904 das Gesetz über die Kaufmannsgerichte diese Wünsche teilweise erfüllt hat.

Sie sehen, meine Damen und Herren, daß die Handelskammer in Frankfurt in gleicher Weise, wie Sie es wollen, für die Verbesserung der Lage der Handlungsgehilfen und der Handlungsgehilfinnen eingetreten ist, und Sie dürfen überzeugt sein, daß sie es ihrerseits auch in Zukunft in gleicher Weise tun wird (Lebhafter Beifall).

Professor Freund, Rektor der Akademie für Sozial- und Handelswissenschaften, Frankfurt a. M.:

Hochgeehrte Anwesende! Als derzeitiger Rektor der Akademie möchte ich mir die angenehme Pflicht des Hausherrn nicht versagen, Sie herzlich willkommen zu heißen.

Ich brauche wohl nicht darauf hinzuweisen, daß eine Hochschule, welche sich eine Akademie für soziale Wissenschaften nennt, Ihrem Verein und Ihren Bestrebungen das allergrößte Interesse entgegenbringt, und Sie sehen ja auch, daß eine ganze Anzahl von meinen Kollegen, den Dozenten der hiesigen Hochschule, an der Vorbereitung ihrer Versammlung sich betätigt hat und an den Verhandlungen selbst aktiven Anteil nimmt.

Ich danke Ihnen für die Aufforderung, die Sie an uns haben ergehen lassen, noch einen besonderen Vertreter zu Ihren Verhandlungen zu entsenden. Herr Professor Dr. Arndt ist von dem Kollegium auserwählt worden, dieser Einladung Folge zu leisten.

Ich möchte Sie, indem ich Sie hier willkommen heiße, darauf aufmerksam machen, daß selbstverständlich nicht nur dieser Hörsaal, sondern das ganze Akademiegebäude Ihrer Versammlung zur Verfügung steht. Ich würde mich freuen, wenn Sie von unserer Bibliothek, von unserem Lesesaal einen recht reichlichen Gebrauch machen möchten, und ich schließe meine Begrüßung, indem ich der Hoffnung Ausdruck gebe, daß Ihre Verhandlungen von bestem Erfolge gekrönt sein möchten (Beifall).

Frau Dr. Altmann-Gottheiner, Vertreterin des Bundes deutscher Frauenvereine, Frankfurt a. M.:

Exzellenz! Meine Damen und Herren! Im Namen des Bundes deutscher Frauenvereine habe ich die Ehre, die Gesellschaft für Soziale Reform hier zu begrüßen. Ich tue es unter freudiger Hervorhebung gerade ihrer Verdienste um die Tatsache, daß bei ihrer diesjährigen Tagung die Frauen zum ersten Male als gleich-

berechtigte Mitarbeiterinnen an gemeinsamen großen Aufgaben in Ihrem Kreise erscheinen dürfen.

Das Band, das die Bestrebungen der Frauen mit den Ihrigen verknüpft, ist ein enges und ein geschichtlich begründetes; denn die Wurzeln Ihrer wie unserer Arbeit liegen in den sozialen Erscheinungen des neuen Wirtschaftslebens, liegen in dem Wunsche, denen zu helfen, die wirtschaftliche Verhältnisse und soziale Vorurteile, die materielle und geistige Mächte in ihrer Entwicklung hemmen. Dieselben Männer, die Vorkämpfer Ihrer Ideen waren, sind auch für uns Wegweiser und Schrittmacher geworden.

Die Gemeinsamkeit unserer Arbeit wird noch eine engere werden, wenn jetzt durch das weitere Vordringen der Frauen in die Berufsarbeit, das ja durch die Ergebnisse der letzten Berufszählung von 1907 erwiesen ist, mehr und mehr die Frauenfrage zu einer sozialpolitischen Frage wird. Wir Frauen hoffen auf Ihre weitere Mitarbeit für die Erreichung unserer Ziele; und das, was wir Ihnen dafür geben wollen, ist die tatkräftige Unterstützung der deutschen Frauen, deren Wert um so größer wird, je weitere Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten uns geöffnet werden.

Auch für die Fragen, die Sie auf Ihrer diesmaligen Tagung beraten, hegen wir ein sehr lebhaftes Interesse, und wir hoffen, daß die Verhandlungen hier zur Förderung dieser Fragen wesentlich beitragen werden (lebhafter Beifall).

Vorsitzender Dr. Freiherr v. Berlepsch:

Im Namen der Gesellschaft gestatte ich mir, all den liebenswürdigen Begrüßern, die soeben zu uns gesprochen haben, unseren herzlichen und aufrichtigen Dank auszusprechen.

Wir sind uns wohl bewußt, daß wir keinen schlechten Platz für unsere Beratungen gewählt haben. Der sozialpolitische Geist, der Frankfurt durchweht, die weite Auffassung aller sozialen Verhältnisse, die hier seit langen Jahrzehnten heimisch ist, bieten uns ein außerordentlich günstiges Feld für unsere Tätigkeit, und wir

werden nicht vergessen, in welch entgegenkommender Weise der Herr Oberbürgermeister der Stadt uns soeben begrüßt hat, wie eingehend der Herr Vorsitzende der Handelskammer uns dargestellt hat, in welcher Art und in welcher Weise auch die Handelskammer ihre sozialen Aufgaben auffaßt. Und wir werden nicht vergessen, in wie freundlicher Weise der liebenswürdige Wirt dieses Hauses uns hier willkommen geheißen und die Räume dieses prachtvollen Baues, welcher bestimmt ist, der sozialen Wissenschaft zu dienen, uns zur Verfügung gestellt hat.

Und endlich spreche ich Frau Dr. Altmann-Gottheiner meinen besonderen Dank für die liebenswürdigen Worte aus, für die ich ja in gewisser Beziehung bereits im voraus bei meiner Ansprache gedankt habe. Daß wir Wert auf Ihre Mitarbeit legen, verehrte Damen, das haben wir Ihnen gezeigt, und wir hoffen und rechnen darauf, daß Sie auch in Zukunft die Unseren sein werden. Ganz besonders hoffen und rechnen wir darauf bei derjenigen Aufgabe, die wir uns als die nächste vorgestellt haben, nämlich gründlich und nach allen Richtungen hin die Verhältnisse der jugendlichen Arbeiter in unserem Vaterlande zu erörtern. Wir glauben, daß wir hier ganz besonders ein Thema vor uns haben, bei dem wir uns Ihre reichen Erfahrungen und Kenntnisse werden zunutze machen können. Wir hoffen und erwarten, daß die Anteilnahme, die Sie uns heute schenken, uns auch für alle Zukunft gesichert bleibt.

Wir haben noch eine Anzahl von hervorragenden Persönlichkeiten gebeten, an unseren heutigen Verhandlungen teilzunehmen. Allen denen, die unserer Einladung gefolgt sind, spreche ich meinen herzlichen Dank aus, und es möge mir gestattet sein, diesen Dank ganz besonders an Herrn Grafen P o s a d o w s k y zu richten, der, wie ich sehe, in unserer Mitte erschienen ist (Bravo!), was, wie ich überzeugt bin, Ihnen wie mir große Freude und Genugtuung verursacht (lebhafter Beifall). Ich brauche, wie ich sehe, meinen Worten keine nähere Begründung hinzuzufügen.

Wir treten nun in unsere Verhandlungen ein. Der Herr Generalsekretär wünscht zunächst einige geschäftliche Mitteilungen zu machen.

Generalsekretär Professor Dr. Francke, Berlin:

Ich habe einen Gruß von der Ortsgruppe Königsberg i. Pr. zu bestellen, die uns die lebhafteste Teilnahme an unseren Verhandlungen ausspricht, von denen die weite Entfernung sie leider zurückhält. Ebenso wünschen unseren Arbeiten Erfolg die Abgeordneten Hitze, Trimborn, Pieper, Giesberts sowie Abgeordneter Heckscher, die durch wichtige Verhandlungen im Reichstag zu ihrem Bedauern in Berlin festgehalten werden.

Wir haben eine Präsenzliste aufgelegt. Ich möchte aber auch bitten, daß diejenigen Damen und Herren, die noch nicht Mitglieder unserer Gesellschaft sind, sich in eine Liste einzeichnen und die Mitgliedschaft erwerben. Ich bin imstande, ihnen dann hier sofort die Mitgliedskarten auszustellen.

Für die Diskussion bitte ich, daß sich die Redner schriftlich melden, u. z. nicht nur mit Bezeichnung ihres Namens und event. des Vereins oder Verbandes, den sie vertreten, sondern auch unter Bezeichnung des Gegenstandes, über den sie hauptsächlich zu sprechen wünschen. Ich glaube, daß das die Debatte für uns wesentlich erleichtern wird.

Durch ein Versehen der Buchhandlung sind die Hefte unserer Schriften, die sich mit den Gegenständen der heutigen Tagung befassen: „Die Privatbeamten und die Versicherungsgesetzgebung" und „Der Dienstvertrag der Privatangestellten", noch nicht ausgelegt; sie werden aber im Laufe des Vormittags noch kommen. Ich möchte bitten, wie ich das schon in der Einladung getan habe, daß die Damen und Herren, die sich für die Frage überhaupt interessieren, sich auch die Anschaffung unserer Hefte angelegen sein lassen. Leider sind unsere Mittel nicht derart, daß wir diese Hefte, die für den einzelnen nur eine sehr bescheidene Ausgabe bedingen, allen unseren Mitgliedern geben können; das würde unsere Kasse ganz bedenklich belasten. Die Hefte selbst sind in jeder Buchhandlung zu bekommen; Sie werden sie später

auch vor dem Sitzungssaal finden. Ich hoffe, daß sie nicht nur besehen, sondern daß sie auch gekauft werden.

Vorsitzender Dr. Freiherr von Berlepsch:

Den Vorsitz in unseren Versammlungen führt nach unseren Statuten der Vorstand. Wir haben indessen stets bei solchen Tagungen den Vorstand durch Zuruf kompletiert, und so gestatte ich mir den Vorschlag, daß wir Herrn Professor Stein in den Vorstand berufen und ihn bitten, den Vorsitz der Versammlung am ersten Tage zu führen, und daß wir ferner Herrn Assessor Birkenholz als Schriftführer in den Vorstand berufen.

Wenn kein Widerspruch dagegen erfolgt, dann würde ich jetzt Herrn Professor Stein bitten, den Vorsitz zu übernehmen und die Verhandlung zu eröffnen.

Professor Stein übernimmt den Vorsitz und gibt dem Referenten das Wort.

2. Das Dienstrecht der Privatbeamten.

Referent Dr. H. Potthoff, M. d. R.:

Meine hochverehrten Damen und Herren! Wenn wir die Bedeutung der heutigen Tagung, die Bedeutung des Eingreifens der Gesellschaft für Soziale Reform in das soziale Recht und die soziale Frage der Privatangestellten, richtig würdigen wollen, dann müssen wir uns vor Augen führen, welchen Ursprung unsere soziale Gesetzgebung im deutschen Reiche hat, warum und wie wir bisher gesetzliche Sozialpolitik betrieben haben. Und ich glaube, da müssen wir von dem Satz ausgehen, daß unsere soziale Reichsgesetzgebung nicht ihren Ursprung hat in einer grundsätzlichen Überzeugung von der Notwendigkeit sozialer Fürsorge an und für sich (wenn ich diesen Ausdruck einmal gebrauchen darf), sondern daß wir von vornherein Sozialpolitik mit politischen Nebenabsichten getrieben haben. Ich brauche nur die Namen:

Bismarck, Stumm und Sozialistengesetz zu nennen. Wir haben uns im Laufe dieser Jahre nicht immer von derlei Nebenabsichten freigehalten, und wir haben im übrigen soziale Gesetze vielfach gemacht unter dem Drucke von politischen oder wirtschaftlichen Interessentenbewegungen: der Gewerkschaftsbewegung, der sozialdemokratischen Bewegung und neuerdings der Privatbeamtenbewegung. Oder auch unter dem Eindrucke gewisser Ereignisse; ich brauche nur an den Zusammenhang der neuesten Berggesetznovelle mit dem Unglück von Radbod zu erinnern.

Wir müssen uns sagen, daß unsere soziale Gesetzgebung zu einem großen Teile bisher eine Gelegenheitsgesetzgebung, ja, vielleicht auch eine Verlegenheitsgesetzgebung gewesen ist. Ich sage das nicht, um gegen irgend jemanden an der bisherigen Gesetzgebung Beteiligten einen Vorwurf zu erheben, sondern ich glaube, daß diese Art sozial-politischer Gesetzgebung zum größten Teile eine Folge unserer politischen Zustände ist. Unser allgemeines Wahlrecht zum Reichstage bringt ohne weiteres eine sehr starke Berücksichtigung von Interessentenwünschen durch die Parteien mit sich. Unsere Parteizersplitterung im Reichstage bringt ohne weiteres eine sehr starke Konkurrenz von Anregungen, Anträgen und dergl. mit sich, die es sehr erschwert, zeitgemäße Gedanken in Ruhe und Gründlichkeit ausreifen zu lassen. Und unsere Regierung schließlich muß mit immer wechselnden Parteikonstellationen, oft mit ganz zufälligen Mehrheiten für bestimmte soziale Wünsche und Gesetze rechnen.

Daher kommt wohl das Stückweise unserer sozialen Gesetzgebung, daher die Erfüllung von Wünschen bestimmter Interessentengruppen auf dem Wege des Sondergesetzes ohne Rücksicht darauf, welche Wirkung ein solches Sondergesetz auch auf die benachbarten sozialen Gruppen haben wird oder haben muß. Daher auch die Fülle von Einzelgesetzen über den Arbeitsvertrag und speziell über den Dienstvertrag der Privatangestellten; gerade hier bei den Privatangestellten eine solche besondere Fülle von Einzelgesetzen über das Dienstverhältnis, weil die verschiedenen Gruppen von Angestellten sich ja zu verschiedener Zeit erst zu größerer

2*

Zahl entwickelt, sich erst nacheinander organisiert haben, zum Bewußtsein ihrer Stellung gekommen, in die sozialpolitische Agitation eingetreten, an die Gesetzgebung herangetreten sind, und zwar jede Gruppe für sich, ohne Fühlung mit den Nachbargruppen zu nehmen.

Die Folge ist die kolossale Zersplitterung im Rechte des Dienstvertrags der Privatangestellten, die ich im einzelnen hier nicht mehr zu schildern brauche, da ja die drei Hefte Nr. 25 bis 27 der Gesellschaft für Soziale Reform der beste Nachweis für diese Vielgestaltigkeit der sozialen Rechte der Privatangestellten sind.

Eine Gegenbewegung gegen diese Art der sozialen Gesetzgebung ist schon seit langem von einer politischen Partei, nämlich von der Sozialdemokratie, betätigt worden, die von jeher den Grundsatz eines einheitlichen Arbeiterrechts, d. h. eines Rechts aller Arbeitnehmer, vertreten hat. Aber ihre Forderungen sind der Gesetzgebung verdächtig gewesen, einmal, weil sie von der Sozialdemokratie kamen und weil man ja gerade die Sozialdemokratie überwinden, ihre Agitation durch die soziale Gesetzgebung hemmen wollte; dann aber auch zweifellos, weil praktische Bedenken den Anträgen gerade dieser Partei entgegenstanden. Die Sozialdemokratie hat ihre Anträge auf einheitliches Arbeiterrecht mit einer solchen Konsequenz vertreten, daß sie darüber die notwendigen Differenzierungen, die sich aus den Lebensverhältnissen, aus der Art des Dienstvertrags, aus den Arbeitsbedingungen der Privatbeamten gegenüber den Arbeitern nun doch ergeben, vollständig negierte. Dazu kommt, daß diese sozialdemokratischen Wünsche auf einheitliches Arbeitnehmerrecht zu einer Zeit propagiert wurden, in der die Privatangestelltengruppen selbst sich noch nicht als Arbeitnehmergruppen fühlten, zu einer Zeit, als vor allem die großen Verbände, namentlich der Handlungsgehilfen, aber auch der Techniker und anderer Angestellter, noch gar nicht ein solches Arbeitnehmerrecht für ihre Mitglieder wollten.

Erst seit einigen Jahren ist nun aus den Kreisen der Arbeitnehmer selbst, der Privatangestellten selbst auch die Bestrebung nach einer Vereinheitlichung des Rechts ihres Dienstvertrags ent-

standen, eine Bewegung, die in der Hauptsache von den Verbänden der technischen Angestellten getragen wird. Naturgemäß! weil diese am meisten unter der Zersplitterung leiden, weil diese am spätesten, namentlich gegenüber den Handlungsgehilfen, auf den Plan getreten, am wenigsten berücksichtigt sind, weil hier die Zersplitterung nicht nur durch Reichsgesetze, sondern auch durch Dutzende von Landesgesetzen am stärksten ist, weil, man kann ohne große Übertreibung sagen: der Stellenwechsel eines technischen Angestellten fast in der Mehrzahl der Fälle auch einen Wechsel im Rechte des Dienstvertrages bedeutet.

Und nun ist neuerdings neben der Stärkung, die diese Bewegung durch die Bestrebungen nach einer staatlichen Pensionsversicherung erfahren hat (einer Bewegung, die ja naturgemäß durch ihr Zusammenführen aller Verbände auch das gegenseitige Verständnis, das Kennenlernen gefördert hat), als neuester Bundesgenosse die Gesellschaft für Soziale Reform aufgetreten. Und ich halte es für ganz selbstverständlich, daß, wenn die Gesellschaft für Soziale Reform sich mit der Frage des Dienstvertragsrechtes beschäftigt, sie nicht ein Handlungsgehilfenrecht erörtert, sie nicht eine Sozialpolitik für Werkmeister oder für Bureauangestellte erörtert, sondern daß für sie die Frage von vornherein lautet: soziales Recht! und zwar soziales Recht für die Gesamtheit aller derer, die in den Kreis der Erörterung hereingezogen werden.

Ich glaube, es geschieht zur guten Stunde, daß die Gesellschaft für Soziale Reform sich dieser Fragen annimmt; denn wir stehen doch wohl vor einer lebhaften gesetzgeberischen Tätigkeit gerade auf dem heute hier zur Verhandlung stehenden Gebiete. Ich will selbstverständlich auf die politische Lage nicht eingehen. Aber darin werden Sie mir beistimmen, wenn ich sage, daß sowohl die Parteien des Reichstags, wie die Regierung gewisse Verpflichtungen in bezug auf sozialen Fortschritt übernommen haben, daß sie auch den lebhaften Wunsch haben, auf dem Gebiete der sozialen Gesetzgebung etwas zu leisten, und daß der Betätigung doch ganz erhebliche Schwierigkeiten gegenüberstehen. In der Frage der sozialen Versicherung ist es die Finanzschwierig-

keit, die erheblichen Fortschritten sehr im Wege stehen wird. Darüber werden wir uns ja morgen unterhalten. In der Frage des Arbeiterschutzes, also des Eingreifens in den Betrieb, zeigen uns die langwierigen Verhandlungen über die letzte Gewerbeordnungsnovelle, wie außerordentlich schwierig Fortschritte auf diesem Gebiete sind. Bleibt also als drittes großes Gebiet das Recht des Arbeitsvertrags. Ich glaube daher, daß gerade auf diesem Gebiete in den nächsten Jahren die Gesetzgebung am besten Positives wird erreichen können. Die in der Frage des Rechts für die Industriearbeiter innerhalb des Reichstags bestehenden großen Gegensätze werden sich bei dem Dienstvertrag des Privatangestellten nicht in dem Maße fühlbar machen. Weil die Parteien, die wohl alle den Privatangestellten gegenüber Verpflichtungen übernommen haben, den Wunsch hegen, ihnen etwas zu gewähren, so ist zu erwarten, daß die Möglichkeit besteht, gerade auf dem heute hier behandelten Gebiet etwas praktisch zu Wege zu bringen.

Deswegen scheint es mir so besonders nötig, daß die Gesellschaft für Soziale Reform dazu beiträgt, diesen gesetzgeberischen Betätigungsdrang des Reichstags in die richtigen Bahnen zu lenken, und dazu scheint mir notwendig und eine Aufgabe der heutigen Tagung zu sein, daß wir mit aller Schärfe betonen, einmal: an Stelle der Interessentenpolitik, als welche doch unsere Sozialpolitik bisher vorwiegend betrieben worden ist, muß der Gedanke der Staatspolitik treten, d. h. der Begründung sozialer Gesetze nicht mit den Interessen der davon Betroffenen, sondern mit den Interessen der Gesamtheit. (Sehr gut!)

Zweitens: wenn die Verbände der Privatangestellten, vielleicht mit guten Gründen, einen Verbandsegoismus treiben — das Schlagwort ist vom Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbande geprägt worden — wenn sie eine Fürsorge für ihre Gruppe ohne jede Rücksicht auf die Nachbargruppen betreiben, so müssen wir hier die einzelnen Privatangestelltenfragen als Bestandteile einer gemeinschaftlichen Standesfrage, einer gemeinschaftlichen Privatbeamtenfrage auffassen und betonen. Wir müssen ferner scharf betonen, daß auch diese Privatangestellten keine

isolierte Gruppe, sondern daß sie nur ein Teil der großen sozialen Gruppe der Arbeitnehmer sind, daß auch das Recht des Dienstvertrags der Privatbeamten nur ein Ausschnitt aus dem allgemeinen Rechte des Arbeitsverhältnisses ist. Die Grundlage für ein solches Recht des Arbeitsvertrags müssen wir durch die Gewinnung eines richtigen Begriffs des „Sozialen" zu legen versuchen und von diesem Begriff aus zeigen, welche Fehler unser bisheriges Recht hat und wo die Wege zu ihrer Abänderung liegen.

Diese grundlegende Frage: „Was ist sozial?" habe ich versucht, in Heft 27 der Schriften und auch hier in den Leitsätzen in einer von der bisher üblichen etwas abweichenden Weise dahin zu definieren, daß „sozial" das Erstgeburtsrecht der Persönlichkeiten im Staate bedeutet, d. h. daß „sozial" das Vorrecht des lebendigen Menschen vor allen Vermögenswerten, vor allen Einrichtungen und Gütern dieser Erde bedeutet, daß das Recht des Staates nur dann sozial ist, wenn es die Persönlichkeit des Staatsbürgers höher als irgendwelche Institutionen oder Dinge bewertet. Das soziale Recht muß dem obersten Zwecke des Staates dienen, recht viele gesunde, leistungsfähige, arbeitsfrohe, glückliche Staatsbürger zu machen.

Dieser Satz, der ja praktisch in der Betätigung der Gewerkschaften, der Privatbeamtenverbände usw. längst anerkannt ist, muß nun auch theoretisch grundsätzlich anerkannt werden.

Wir müssen uns darüber klar sein, daß der Grund des unsozialen Charakters, den von diesem Gesichtspunkt aus unser Recht heute immer noch hat, im wesentlichen in der starken Abhängigkeit unseres heutigen Rechts und unserer Rechtsempfindungen von alten römischen Einrichtungen und Grundsätzen liegt. Meine Damen und Herren! Im alten Rom war der Typus des arbeitenden Menschen der Sklave, der im Eigentum des Arbeitgebers stand, der als Haustier gewertet wurde, kein eigenes Recht hatte. Der römische Arbeitgeber hatte ein persönliches Vermögensinteresse an seinen Arbeitnehmern, genau so gut wie heute der Arbeitgeber an seinen Pferden oder an seinem sonstigen lebenden

Inventar ein Vermögensinteresse hat. Unser Recht hat die Sklaverei, hat die Unfreiheit des arbeitenden Menschen aufgehoben, aber hat noch nicht die notwendige Konsequenz aus der Folge gezogen, daß damit der Arbeitgeber jedes persönliche, jedes Privatinteresse an seinem Arbeitnehmer verloren hat. Soweit wir den Menschen freigemacht haben, frägt der Arbeitgeber nicht mehr danach, was der Mensch kostet, der ihm seine Arbeit leistet; er frägt nicht nach den Vorbildungs-, nach den Erziehungskosten des Angestellten, des Ingenieurs, des Handlungsgehilfen oder Arbeiters, sondern er bezahlt nur den Marktwert der Arbeit, wie sie da ist. Und wenn der betreffende Arbeitnehmer eine entsprechende Arbeit nicht mehr zu leisten vermag, wenn er im Dienste des Unternehmens und vielleicht infolge schlechter Ernährung, übermäßiger Anstrengung u. dgl. vor der Zeit arbeitsunfähig geworden ist, so ist das dem Arbeitgeber privatwirtschaftlich vollkommen gleichgültig. Es ist ja nicht sein Geld, sein Interesse, was in diesem Arbeitnehmer steckt; wenn er nur die vereinbarte oder gesetzliche Kündigungsfrist innehält, kann er sich von diesem Arbeitnehmer und von allen Verpflichtungen gegenüber diesem Arbeitnehmer lösen. Es ist ihm grundsätzlich und rechtlich völlig gleichgültig, was aus dem nicht mehr Arbeitsfähigen wird.

Der Staat aber, das Volk als Ganzes, hat, von allem anderen einmal abgesehen, schon ein ganz ungeheures wirtschaftliches Interesse an dem Schicksal dieser Arbeiter, hat ein ungeheures Interesse daran, daß mit der Arbeitskraft, mit der Leistungsfähigkeit dieser Millionen arbeitender Staatsbürger rentabel gewirtschaftet wird. Denn der größte Teil des Volksvermögens steckt doch nicht in Grund und Boden, in Geld und Fabriken, sondern in den Staatsbürgern, und rein wirtschaftlich ist ja allein die Summe, die wir aufgewendet haben, um die 63 Millionen deutscher Reichsangehöriger aufzuziehen und auszubilden, ungeheuer viel größer als alles das, was sonst unter dem Begriffe des Nationalvermögens geschätzt wird.

Die wichtigste Aufgabe der Volkswirtschaft und damit auch

des Rechts ist, die Rentabilität dieses lebendigen Menschenkapitals zu sichern. Deswegen muß vom Standpunkte der Gesamtheit die Beurteilung jedes Unternehmens eine ganz andere sein als die privatwirtschaftliche. Privatwirtschaftlich nennt man ein Unternehmen rentabel, wenn es einen befriedigenden Prozentsatz Zinsen für das darin steckende Kapital erarbeitet. Die Gesamtheit aber muß vor allem nach dem Verbrauche von Menschenkraft in diesem Unternehmen fragen. Es gibt viele Unternehmungen und es gibt auch Industriezweige, die ihren Arbeitgebern noch eine sehr gute Rente abwerfen, die volkswirtschaftlich aber längst völlig unrentabel geworden sind. Ich brauche nur an das Drama von Gerhard Hauptmann über die schlesischen Weber zu erinnern, um Ihnen einen solchen Industriezweig vorzuführen, der völlig unrentabel vom sozialen Standpunkt aus geworden ist. Solche Industriezweige, die nur davon leben, daß sie infolge zu geringer Entlohnung und infolge Überanstrengung der Arbeiter im privaten Interesse deren Kräfte über das zweckmäßige Maß ausnutzen, machen das deutsche Volk nicht reicher, sondern ärmer, sie treiben Raubbau an der Zukunft des Volks, und deswegen muß der Staat im Gesamtinteresse in solchen Fällen mit sozialer Gesetzgebung eingreifen.

Meine Damen und Herren! Ich habe mir erlaubt, diese allgemeine Frage hier etwas weiter auszuführen, weil sich daraus die grundlegenden Sätze ergeben, daß die Sozialpolitik keine Wohltätigkeit für die Arbeitnehmer ist, sondern daß sie eine Staatsnotwendigkeit ist. Und ferner: daß eine solche soziale Schutzgesetzgebung sich nicht beschränken darf auf die sogenannten wirtschaftlich Schwachen, mit denen man Mitleid hat, sondern daß sie sich erstrecken muß auf alle, die durch unsere wirtschaftlichen Verhältnisse im Privatinteresse anderer gehindert sind, ihre nützlichen Kräfte voll zu entfalten.

Gerade Deutschland ist ja doch für seine Zukunft in allererster Linie auf die menschliche Arbeit angewiesen in dem großen Konkurrenzkampfe, dem wir nicht ausweichen können, wenn wir die immer wachsenden Millionen beschäftigen und ernähren wollen.

In unserem Vaterlande sind wir ja nicht bevorzugt durch Bodenschätze, Klima, durch günstige Verkehrslage oder dgl., sondern darin stehen wir unseren Hauptkonkurrenten nach, und diesen Vorsprung können wir nur ausgleichen durch die Tüchtigkeit der menschlichen Arbeitskräfte, durch erhöhte Leistungsfähigkeit der Arbeiter, der Werkmeister, Techniker, Kaufleute usw.

Die wichtigste Aufgabe der Sozialpolitik gerade des Deutschen Reichs muß daher sein, die Arbeitsfähigkeit aller Staatsbürger zu steigern und zu erhalten und aus jedem einzelnen die größtmöglichen Leistungen zu erzielen. Daraus folgt nun, daß die Grundlagen des sozialen Rechts für die Gesamtheit der arbeitenden Staatsbürger einheitliche sein können und einheitliche sein müssen, denn der Grundcharakter ist ja bei allen derselbe: Lohnarbeit im Dienst eines anderen.

Dabei will ich durchaus nicht verkennen, daß eine Reihe von Abweichungen zwischen den Arbeitern und den Privatangestellten vorhanden ist, die auch von der Gesetzgebung berücksichtigt werden muß. Ich darf andeuten, daß sie liegen: einmal in der Art des Arbeitsverhältnisses. Für den Arbeiter ist der wirtschaftliche Kampf, der Kampf um die Verbesserung der Lohnverhältnisse das Gewohnte. Deswegen legt er auf möglichste Freiheit im Arbeitsvertrage das Hauptgewicht. Die Angestellten haben bisher das Hauptgewicht auf die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses gelegt, und das gibt von vornherein einen großen Unterschied, namentlich in der Frage der Lösung des Dienstverhältnisses, der Kündigungsfrist usw.

Dazu kommt, daß — ob berechtigt oder unberechtigt, mag hier unerörtert bleiben — die Lebensbedingungen, die Ansprüche, die das Leben an den einzelnen stellt, bei den Privatangestellten doch ganz andere sind als bei den Arbeitern und daß vor allen Dingen der Gedanke der Versorgung des Alters und der Familie, namentlich der Familie, für die Privatangestellten eine ganz andere Rolle spielt als für die Arbeiter.

Das mag ohne weiteres zugegeben sein. Aber diese Unterschiede rechtfertigen doch bei weitem nicht die Buntscheckigkeit des

gegenwärtigen Dienstvertragsverhältnisses, und diese Buntscheckigkeit scheint mir einer der Hauptfehler unseres heutigen Rechts zu sein. Der zweite schlimmere Fehler ist der unsoziale Charakter unseres Rechts, den wir trotz aller Fortschritte der letzten Jahrzehnte (namentlich durch das Bürgerliche Gesetzbuch und verschiedene Sondergesetze) nicht in Abrede stellen können. Auch für diesen unsozialen Charakter ist in den vorbereitenden Schriften der Gesellschaft eine ganze Reihe von Beispielen angeführt. Ich will nur ganz kurz ein paar herausgreifen.

Vor allem die Hauptcrux im Dienstvertrage, die Konkurrenzklausel. Sie ist deswegen grundsätzlich unsozial, weil sie eine Beschränkung der Persönlichkeit, eine Beschränkung der Arbeitskraft, des Fortkommens, der Leistungsfähigkeit des Angestellten rein im privaten Vermögensinteresse des früheren Arbeitgebers darstellt. Andere Interessen gibt es nicht, die zugunsten der Konkurrenzklausel ins Feld geführt werden können. Denn, meine Damen und Herren, alles andere, was man sonst anführt von der Notwendigkeit der Sicherung von Betriebsgeheimnissen, von der Notwendigkeit des Schutzes der heimischen Industrie gegenüber dem Auslande, alles das kann in viel besserer Weise auf anderem Wege erreicht werden, z. B. durch Abschluß eines längeren Dienstvertrags, bei dem die Sicherung des Dienstgeheimnisses dann sogar strafrechtlich geschützt ist; ferner durch Maßregeln, die sich von der Konkurrenzklausel einzig und allein dadurch unterscheiden, daß in solchen Fällen der Arbeitgeber für die Zeit des Nichtarbeitens etwas Entsprechendes leisten muß, während die Konkurrenzklausel ja für den Arbeitgeber das Angenehme hat, daß er ohne jede Gegenleistung einen Techniker oder einen Handlungsgehilfen auf Jahre hinaus in seiner Erwerbstätigkeit und in seiner Leistungsfähigkeit matt setzen kann.

Zweites Beispiel: Das Erfinderrecht, das ja, soweit es sich um den Angestellten handelt, bekanntlich nicht dem erfindenden Angestellten, sondern dem Arbeitgeber den Anspruch aus der Erfindung zuspricht. Also wiederum etwas durchaus unsoziales! Das Recht aus der Erfindung hat nicht derjenige, der den Kopf,

der die Idee mitgebracht hat, sondern derjenige, der die sachlichen Mittel zur Ausführung der Erfindung gab.

Unsozial ist das Recht auch insofern, als es sich um die Regelung der Arbeitszeit und dgl. handelt. Ich will hier nicht näher darauf eingehen. Aber, meine Damen und Herren, ich kenne aus meiner Verbandspraxis eine große Zahl von alten Werkmeistern und Betriebsbeamten, die 20 Jahre, 30 Jahre lang in einem oder in mehreren Betrieben gearbeitet und die in all der Zeit noch keinen freien Sonntag, in all der Zeit noch nicht eine Woche Urlaub gehabt haben.

Schließlich darf ich vielleicht auch noch erwähnen, daß dieser unsoziale Charakter sich nicht etwa auf das Recht des Dienstvertrags beschränkt, sondern daß er unser gesamtes privates und öffentliches Recht durchzieht. Ich will nur andeutungsweise erwähnen, daß z. B. unser Militärstrafgesetzbuch die Beschädigung von Dienstgegenständen für ein viel schwereres Verbrechen ansieht, als die Mißhandlung von Untergebenen. Und ich will daran erinnern, daß die erste Veränderung, die wir am Bürgerlichen Gesetzbuche vorgenommen haben, ein sozialer Rückschritt war: die Beseitigung der Haftung des Tierhalters. Dem bisherigen Rechte lag der Grundsatz zugrunde: wenn durch ein Tier ein Mensch beschädigt wird, so muß für den Verletzten gesorgt werden. Dem heutigen neuen Paragraphen liegt die Idee zugrunde: es soll niemand zu Leistungen herangezogen werden, den nicht ein Verschulden trifft. Das nenne ich eine Hervorhebung des Vermögensinteresses gegenüber dem persönlichen Schutze, einen sozialen Rückschritt.

Aber um gerecht zu sein, müssen wir hier auch hervorheben, daß nicht alle Schuld an den von uns beklagten Zuständen die Gesetzgebung trifft, sondern daß auch der Rechtsprechung ein erheblicher Teil der Schuld an den unbefriedigenden Zuständen zufällt. Ich gehe noch weiter und sage: nicht nur die Richter, sondern auch die Rechtsanwälte, ja, vielleicht auch die Organisationen der Arbeitnehmer trifft ein Teil der Schuld mit, wenn vielfach unsere mangelhaften sozialen Gesetze durch die Recht-

sprechung noch ganz wesentlich mangelhafter werden. Ich will auch hier nur ein paar Beispiele kurz andeuten:

Wir haben im bürgerlichen und im Strafrechte Bestimmungen gegen den Wucher. Wir haben die Bestimmung, daß wucherische Geschäfte als unsittliche ungültig sind und daß gewerbs- und gewohnheitsmäßige Wuchergeschäfte strafbar machen. Jahrzehntelang haben unsere Gerichte diesen Paragraphen nur auf den Sachwucher angewandt und nicht auf den viel schlimmeren Personenwucher (wenn ich dieses Wort bilden darf). Wenn ein arbeitsloser Angestellter von einem guten Freunde ein Darlehen erhält und dieser bedingt sich 10 % Zinsen dafür aus, so ist das Geschäft ungültig, weil unsittlich, weil es die Ausbeutung der Notlage eines andern darstellt. Wenn aber ein Arbeitgeber diesen selben stellenlosen Familienvater in Dienst nimmt zu einem Gehalte, das im krassesten Mißverhältnis zu dem Werte der Leistung dieses Mannes steht, wenn sich dieses Engagement ganz zweifellos als eine Ausbeutung der Notlage des stellenlosen Familienvaters darstellt, da hat sich noch niemals ein Staatsanwalt bemüht, und es haben auch die ordentlichen Gerichte meines Wissens noch niemals den § 138, der von der Unsittlichkeit der Ausbeutung der Notlage handelt, auf solche Fälle angewandt. Das ist ein Verdienst der Kaufmannsgerichte, speziell des Kaufmannsgerichts Berlin, das vor ein paar Jahren hier zum erstenmal diesen Grundsatz durchgeführt hat. Es handelte sich um Ladenangestellte, die mit 20 und 30 Mk. monatlichem Gehalt engagiert waren, und das Gericht erklärte: solche Verträge sind ungültig, weil sie gegen die guten Sitten verstoßen; und es hat seinerseits den Arbeitnehmern ein angemessenes Monatsgehalt zugesprochen.

Das zweite Beispiel für die unsoziale Rechtsprechung mag wieder die Konkurrenzklausel sein. Man hat auch auf die Konkurrenzklausel in einer Reihe von Gerichtsentscheidungen den § 138 BGB. angewandt. Man hat bei Ärzten und bei Juristen jede Verpflichtung, sich in einem bestimmten Kreise oder unter bestimmten Bedingungen nicht niederzulassen, nicht Konkurrenz gegen einen Arbeitgeber zu machen, ohne weiteres für ungültig,

weil unsittlich, erklärt. Aber diese selben Gerichte haben sich nicht dazu aufschwingen können, nun auch gegenüber technischen und kaufmännischen Angestellten die Konkurrenzklausel grundsätzlich für etwas unsittliches zu erklären. Der Grund liegt darin, daß man glaubt: die Erwerbstätigkeit des Arztes oder Rechtsanwalts sei etwas ethisch höher stehendes als die Erwerbstätigkeit des kaufmännischen und technischen Angestellten, ein Grundsatz, den wir, glaube ich, mit aller Entschiedenheit bekämpfen müssen. Gerade wir in Deutschland, die wir durch die wirtschaftliche Tätigkeit so hochgekommen sind, wir müssen die ethische Seite auch der Tätigkeit des Technikers, des Kaufmanns, des Arbeiters betonen. Ich glaube auch, daß die geschäftliche Moral im Kaufmannsstande nicht geringer ist als die geschäftliche Moral im Rechtsanwalts- und Ärztestande — und hier handelt es sich doch um eine rein „geschäftliche" Angelegenheit.

Aber selbst wenn man grundsätzlich die Konkurrenzklausel nicht für unsittlich erklären will — das Reichsgericht hat ja erfreulicherweise in letzter Zeit die Unsittlichkeit ausgesprochen, wenn bestimmte mißbräuchliche Bestimmungen darin enthalten sind; wenn also z. B. die Verpflichtung auf Ehrenwort mit dem Vertrage verbunden war, wenn die Konventionalstrafe geradezu unsinnig hoch war, dann hat man die völlige Nichtigkeit der Klausel ausgesprochen — aber ich sage: auch wenn man das nicht tut, so würden die Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs und der Gewerbeordnung, nach denen eine „unbillige Erschwerung des Fortkommens" ausgeschlossen sein soll, völlig genügen, um befriedigende Zustände herzustellen, wenn diese Bestimmungen in einem wirklich sozialen und verständigen Sinne von den Richtern angewandt würden. Aber aus den Schriften der Gesellschaft wissen Sie ja, daß das leider absolut nicht der Fall ist. Wir haben den Fall erlebt, daß von einem Gericht einem Chemiker, dem jede Stellung innerhalb Deutschlands unmöglich gemacht war, gesagt wurde: er könne ja auch eine entsprechende Stellung in Frankreich, Belgien und der Schweiz finden; das Verbot einer Anstellung in Deutschland sei keine unbillige Erschwerung seines Fortkommens. (Hört,

hört!) Wir haben den Fall erlebt, daß einem Techniker, der Spezialist auf einem bestimmten Gebiete war, auf dem er durch die Konkurrenzklausel keine Stellung mehr finden konnte, einfach geraten wurde, er solle doch zu einem andern Spezialfach übergehen. Ja, meine Damen und Herren, hier liegt einfach ein Mangel an Verständnis, an sozialem und wirtschaftlichem Verständnis vor, der die Fehler unseres Rechts außerordentlich verschärft. Gerade bei der Konkurrenzklausel aber haben es meines Erachtens die Angestelltenverbände versäumt, mit der nötigen Entschiedenheit und mit der nötigen Häufigkeit durch Nichtigkeitsklagen, durch Feststellungsklagen und durch Hinauftreiben solcher Prozesse bis in die oberste Instanz eine bessere Rechtsprechung anzubahnen.

Schließlich ein drittes Beispiel für die mangelhafte Rechtsprechung: § 113 der Gewerbeordnung spricht dem Angestellten und jedem Arbeiter das Recht auf ein Zeugnis über Dauer und Art der Leistungen zu. Die technischen Angestellten haben sich seit einer Reihe von Jahren lebhaft bemüht, diesen Paragraphen dahin auszugestalten, daß nicht nur allgemein die Art der Tätigkeit bescheinigt wird, sondern ganz eingehend das spezielle Fach und die Art der Betätigung, die der Techniker in diesem Betriebe gehabt hat, weil sie ganz richtig sagten: es genügt nicht, wenn heute von einer Maschinenfabrik bescheinigt ist, daß der Mann als Techniker dort tätig war, sondern um sein Fortkommen zu befördern, muß er ein ganz genaues Zeugnis darüber mitbringen, daß er als Konstrukteur im Brückenbau oder dergl. gearbeitet hat. Nun meine ich: wenn unsere Richter den § 113 vernünftig anwendeten, so würde nicht nur eine solche Spezialgesetzgebung absolut überflüssig sein, sondern ich halte es für eine ganz selbstverständliche Folge der wachsenden Spezialisierung im Großbetrieb, daß der § 113 die Verpflichtung zu einer so speziellen Angabe der Betätigungsart ohne weiteres in sich schließt. Genau so gut wie auf Grund des § 113 heute der Arbeitnehmer verlangen kann, daß ihm nicht nur allgemein bescheinigt wird: „Er ist ein Jahr lang bei uns in Stellung gewesen“, sondern daß ihm auf den

Tag genau bescheinigt wird: „Von diesem Tage bis zu jenem Tag ist er hier tätig gewesen“, ebenso gut kann er auch heute verlangen, daß ihm genau die spezielle Art und der Umfang seiner Tätigkeit bescheinigt wird.

Auch hier ist es eine mangelhafte Rechtsprechung, die jetzt neuerdings zu einer Änderung der Gewerbeordnung den Anlaß gegeben hat. Ich halte es nicht für einen Vorteil, wenn unsere Gesetze sich so in die Einzelheiten hinein vertiefen. Das sollte die Rechtsprechung durch ein Anschließen an die wirtschaftliche Entwicklung von selbst tun.

Der Grund zu dieser mangelhaften Rechtsprechung scheint mir nun wiederum in der Zersplitterung des Rechts zu liegen. Wenn wir verhältnismäßig wenig vom sozialen Rechte und vom Arbeitsrechte in der Ausbildung der Juristen auf den Universitäten hören, wenn wir erst vor ganz kurzer Zeit die erste Monographie über das Arbeitsrecht (das bekannte vortreffliche Buch von Professor Lothmar) bekommen haben, so liegt das doch zweifellos zum großen Teil an der umfangreichen Spezialgesetzgebung. Wenn wir ein mehr einheitliches, einfaches, allgemein gültiges Arbeitsrecht in Deutschland hätten, so würde ohne weiteres dieses Recht auch einen größeren Raum in der wissenschaftlichen Ausbildung unserer Juristen einnehmen, und es würde dann die Begründung einer sozialen Akademie wie hier in Frankfurt nicht als so etwas besonders neues, bahnbrechendes zu gelten brauchen, wie das vor einigen Jahren der Fall war. Wir würden dann auch den Richtern das Eindringen in diese Gesetzgebung wesentlich erleichtern und damit die Rechtsprechung verbessern können.

Deswegen hatte die Gesellschaft für Soziale Reform vollkommen recht, wenn sie an die Spitze ihrer Arbeiten in der sozialen Frage der Privatangestellten den Satz stellte, daß die Einheitlichkeit des Privatbeamtenrechts die Voraussetzung für ersprießliche Fortschritte sei.

Die Notwendigkeit ist ja vom Reichstage schon bei der Beratung des Bürgerlichen Gesetzbuches in einer Resolution ausgesprochen worden. Ob es zu bedauern ist, daß man damals

nicht den Versuch gemacht hat, ein Arbeitsrecht zu schaffen, lasse ich sehr dahingestellt. Ich bezweifle sehr, ob ein damals beschlossenes Gesetz besonders gut in unserm Sinn ausgefallen wäre. Wir haben zweifellos in den letzten zehn Jahren viel zugelernt, und es ist sicher eine Aufgabe der Gesellschaft für Soziale Reform, an den Vorarbeiten zu einem solchen Rechte des Dienstvertrags entschieden teilzunehmen.

Bezüglich der Aufgaben für die Entwicklung unseres sozialen Rechts will ich mich nun hier auf Einzelheiten auch nicht einlassen. Es sind diese Einzelheiten ja in den Schriften behandelt worden. Im übrigen muß ich sie der Diskussion überlassen. Nur drei Dinge möchte ich noch kurz hervorheben.

Sowohl die Einfachheit wie der Fortschritt des sozialen Rechts wird gleichzeitig erreicht durch eine Forderung, die wir wohl an die Spitze unserer praktischen Betätigung stellen müssen, nämlich die Forderung der Übertragung der bestehenden besten gesetzlichen Bestimmungen in alle Gesetze, die sich mit dem Dienstvertrage der Privatbeamten beschäftigen, d. h. praktisch in den meisten Fällen eine Übertragung der Regeln des Handelsgesetzbuchs in die Gewerbeordnung und in die Landesgesetze, die sich mit dem Dienstvertrag befassen. Diese Bestrebung hat seit Jahren im Reichstag Unterstützung gefunden. Es sind dort Beschlüsse gefaßt worden, wonach die Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs auf die Bureauangestellten Anwendung finden sollten. Es sind Beschlüsse gefaßt worden, daß diese Bestimmungen auch in die Gewerbeordnung für die technischen Angestellten übernommen werden sollten. Und gerade gegenwärtig liegt dem Reichstag eine Novelle zur Gewerbeordnung vor, die in einer Reihe von Punkten die Gleichheit der Gewerbeordnung mit dem Handelsgesetzbuch, also die Gleichberechtigung der technischen mit den kaufmännischen Angestellten bringt, und zwar hinsichtlich der Gehaltszahlung in Krankheitsfällen, der Gehaltszahlung am Monatsschlusse, hinsichtlich des Ausschlusses einer sofortigen Entlassung bei militärischen Übungen unter acht Wochen, bezüglich der Ausstellung des Zeugnisses schon vom Tage der Kündigung an und schließlich bezüglich der Kon-

kurrenzklausel. Die Beschlüsse der Reichstagskommission über die Konkurrenzklausel sind deswegen von besonderer Wichtigkeit, weil sie nicht nur für die technischen Angestellten gefaßt worden sind; sondern diese Beschlüsse sind aus dem § 133 f., dem Spezialrecht der Werkmeister und Techniker, versetzt worden nach dem § 105 in den allgemeinen Titel über „Arbeiterrecht". Das bedeutet, daß diese Bestimmungen nicht nur für die Betriebsbeamten und Techniker, sondern für die Gesamtheit der Arbeiter in gewerblichen Betrieben gelten sollen. Ja, es bedeutet, daß sie auch für die kaufmännischen Angestellten, auch für die Handlungsgehilfen ohne weiteres mit gelten, weil diese auch dem Titel VII der Gewerbeordnung unterstehen. Und, meine Damen und Herren, ich wage zu behaupten, daß die Reichstagskommission sich gar nicht bewußt war, daß sie mit ihren vorzüglichen Bestimmungen zu § 133 f., die über § 74 und 75 des Handelsgesetzbuchs hinausgingen, diese außer Kraft gesetzt und auch für die kaufmännischen Angestellten diese besseren Bestimmungen beschlossen hat. Und ich meine, die Tatsache, daß eine Reichstagskommission solche Beschlüsse faßt, ohne daß sie sich bewußt ist, für wen alles diese neuen Gesetzesbestimmungen gelten werden, ist einer der schlagendsten Beweise dafür, daß die gegenwärtige Vielgestaltigkeit des sozialen Rechts nicht aufrecht zu erhalten ist.

Daß übrigens der Reichstag auch Rückfälle erleben kann, haben wir ja auch in letzter Zeit gesehen. Ich erinnere daran, daß zu gleicher Zeit, als man diese guten Beschlüsse faßte, der Reichstag auch ein neues Spezialgesetz über den Dienstvertrag der Bühnenangestellten von der Regierung erbeten, also sich in Widerspruch mit diesen Bestrebungen gesetzt hat.

Auch die Landesgesetzgebung trägt unserem Wunsche nach Vereinheitlichung Rechnung. Ich darf daran erinnern, daß die letzte Berggesetznovelle in Preußen all die neuen Bestimmungen der Gewerbeordnung in das preußische Bergrecht für die Bergbeamten übertragen will und daß eine Reihe anderer Landesgesetzgebungen schon auf dem gleichen Wege vorwärts geschritten ist.

Wir werden selbstverständlich auch in Zukunft Teilfortschritte im Rechte des Dienstvertrags einzelner Gruppen in Kauf nehmen müssen. Aber ich meine, wir werden bei solchen Gelegenheiten stets sofort die Forderung nach einer Übertragung solcher Bestimmungen auch auf alle anderen Gruppen aufstellen müssen.

Der zweite Gesichtspunkt, den ich noch kurz erwähnen möchte, ist der, daß wir heute eine Reihe von sehr guten gesetzlichen Bestimmungen, namentlich im Bürgerlichen Gesetzbuch, auch in Spezialgesetzen haben, die aber durch Vertrag ganz oder teilweise wieder aufgehoben werden können. Alle solche Bestimmungen, die durch Vertrag geändert werden können, sind zum großen Teile wirkungslos, weil die Angestellten vielfach nicht die Kraft haben, eine Abänderung solcher Bestimmungen zu verhindern, und weil leider der Staat selber, und zwar sowohl das Reich, wie die Bundesstaaten, mit zu denjenigen Arbeitgebern gehören, die sich nicht schämen, solche gesetzlichen Regeln durch Vertrag wieder abzuändern. Wir haben Reichsbetriebe, Staatsbetriebe und Kommunalbetriebe, in denen technische und kaufmännische Angestellte aufgenommen werden zu Bedingungen, die ganz erheblich schlechter sind als diejenigen Regeln, die das Bürgerliche Gesetzbuch, das Handelsgesetzbuch und die Gewerbeordnung, teilweise als dispositives Recht, teilweise sogar als Zwangsrecht, aufgestellt haben. Ich meine, das ist etwas, was auch von unserer Gesellschaft für Soziale Reform mit aller Schärfe stets hervorgehoben und gegeißelt werden muß, daß der Staat als Arbeitgeber zum allermindesten diejenigen Bedingungen selbst erfüllen muß, die er den privaten Arbeitgebern als Regel oder gar als allgemeinen Zwang auferlegt hat.

Um soziale Regeln wirklich wirksam zu machen, wird es in erheblichem Maße notwendig sein, die dispositiven Regeln durch Zwangsregeln zu ersetzen. Und so unangenehm das ja vielen klingt, daß mit staatlichem Zwang in das Vertragsrecht eingegriffen werden muß, so glaube ich doch, daß ein soziales Recht nicht anders denn als ein Zwangsrecht kommen kann. Entweder muß der Staat seine Strafgewalt hinter die von ihm als

wünschenswert erklärten Regeln stellen, oder er muß bestimmen, daß entgegenstehende Vertragsabmachungen ungültig sind; und da scheint mir das letztere immer noch das Bessere, Wirksamere und Angenehmere zu sein. Jede Stärkung der Freiheit der Persönlichkeit wird mit einer Beschränkung der Willkür erkauft, und das erste soziale Gesetz, das wir zugunsten der Arbeitnehmer hatten, nämlich die Aufhebung der Sklaverei und Leibeigenschaft, ist ja schließlich auch eine Beschränkung der Vertragsfreiheit gewesen, die es dem Arbeitnehmer unmöglich machte, über seine Persönlichkeit zu verfügen.

Die Punkte, auf die sich die neue Zwangsregelung erstrecken sollte, habe ich in programmatischer Form in Heft 27 der Schriften kurz zusammenzustellen versucht. Es handelt sich um sechs Gruppen von Bestimmungen: einmal um die Verhinderung einer wucherischen Ausbeutung der Arbeitskraft, d. h. also um Bestimmungen über angemessene Gehaltssätze, vor allem dann um die Hinderung eines Raubbaus an der Volksgesundheit durch Bestimmungen über Arbeitszeit, Nachtruhe, Sonntagsruhe, Erholungsurlaub u. dgl.; dann um Sicherung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitnehmers durch Zwangsbestimmungen über Kündigungsfristen, über Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen, über Sicherung der Kautionen im Konkurse, über Erhöhung des Existenzminimums, das der Pfändung nicht unterliegen soll, u. dgl.; sodann um Sicherung der wirtschaftlichen Freiheit durch gesetzliche Bestimmungen gegen den Mißbrauch von Dienstwohnungen, von sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen oder von Konkurrenzklauseln zur Beschränkung der Freizügigkeit usw.; schließlich um konstitutionelle Organisation für die Regelung des Arbeitsverhältnisses, sicherlich eins der schwierigsten und wichtigsten Kapitel, von dessen Einzelheiten ich nur die Frage der Beamtenausschüsse erwähnen will. Als letzte Gruppe käme die Sicherung der menschlichen und staatsbürgerlichen Freiheit des Arbeitnehmers außerhalb des Betriebes in Betracht, und das führt uns zu der sehr wichtigen und sehr schwierigen Frage des Koalitionsrechts, die ja in letzter Zeit besonders brennend geworden ist.

Ich halte es nicht für meine Aufgabe, hier auf die Frage des Koalitionsrechts selber einzugehen, da sie ja nicht ein Stück des Dienstvertrags ist. Aber den einen Punkt muß ich hier berühren, in dem die Koalitionsfreiheit mit dem Dienstvertrage zusammenhängt. Das Koalitionsrecht ist zweifellos doch das wichtigste Persönlichkeitsrecht von dem Gesichtspunkt aus, von dem aus wir die Frage betrachten. Es ist die Grundlage aller Standesarbeit, und in dem Maße, wie es uns gelingt, die Organisationsfreiheit zu schützen, in dem Maße werden wir von einer gesetzlichen Regelung des Arbeitsvertrags absehen können. Ich glaube, daß das Koalitionsrecht berufen und wohl geeignet ist, auf dem Wege über die Organisationen, vor allem auf dem Wege über Tarifvertrag und Arbeitskammern uns viel gesetzgeberische Arbeit zu ersparen, und es wäre zweifellos von Vorteil, wenn wir viele Gesetze nicht zu machen brauchten, weil andere Mächte, wirtschaftliche, sittliche Mächte schon das eingeführt haben, was wir für notwendig erachten.

Die Bestimmungen zum Schutze des Koalitionsrechts haben bisher völlig Halt gemacht da, wo das Koalitionsrecht mit dem Arbeitsvertrage, mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt. Wenn ein Arbeitgeber erklärt, daß er grundsätzlich keine organisierten Angestellten in seinem Betriebe duldet, daß er niemanden engagiert, der einem bestimmten Verbande oder überhaupt einem Verbande angehört, und wenn er jedem, der einem solchen Verband angehört, mit der ordnungsmäßigen Frist kündigt, so ist gesetzlich dagegen nicht das geringste zu machen. Wenn aber eine große Zahl von Arbeitgebern oder eine Zahl von mächtigen Arbeitgebern in einem großindustriellen Betriebskreise in derselben Weise vorgeht, so ist damit das gesetzlich geschützte Koalitionsrecht in Wirklichkeit vollkommen ungeschützt; denn die schlimmste Waffe des Gegners ist natürlich immer das Brotlosmachen, wogegen wir bisher durch das Gesetz nicht schützen können. Wir haben das Gesetz gegen Verrufserklärung. Gewiß! Aber doch auch nur in bestimmtem Umfange. Der Boykott ist grundsätzlich nicht strafbar, und solche Dinge, wie ich sie eben andeutete, brauchen ja nicht

auf Verrufserklärungen oder überhaupt auf ausdrücklichen Verabredungen zu beruhen.

Die Frage ist nun, ob es notwendig ist, ob es möglich ist, gegen diese Verquickung des Arbeitsvertrags mit der Koalitionsfreiheit etwas Neues zu tun. Es ist von vielen Seiten der Wunsch nach strafrechtlicher Regelung erhoben worden. Man kann mit dem gegenwärtigen Herrn Staatssekretär im Reichsamt des Innern zweifellos sehr lebhaft darüber streiten, ob unser gegenwärtiges Gesetz gegen die im Reichstage neulich ausführlich besprochenen schwarzen Listen keine Handhabe bietet und ob es wirklich nicht möglich und zweckmäßig ist, gegen solche schwarze Listen neue Strafbestimmungen zu schaffen. Aber der Versuch, durch Strafbestimmungen den einzelnen Arbeitgeber zu hindern, das Engagement oder die Kündigung eines Angestellten von dessen Verbandszugehörigkeit abhängig zu machen, ein solcher Versuch scheint mir unmöglich, weil er absolut wirkungslos bleibt. Solange der Arbeitgeber das Recht hat, ohne Angabe von Gründen jemanden nicht einzustellen oder ordnungsmäßig zu entlassen, solange werden solche Strafbestimmungen absolut in der Luft hängen und keine praktische Bedeutung bekommen. Sie können höchstens zur Bildung einer neuen Sitte beitragen. Aber ich glaube, es ist nicht der Zweck des Privatrechts und erst recht nicht der Zweck des Strafrechts, Sitten zu bilden, sondern man soll nur solche Gesetze schaffen, die auch wirklich wirksam werden können.

Deswegen erhebt sich die Frage, ob es möglich und notwendig ist, die Freiheit in der Auswahl der Personen, die man anstellt oder entläßt, einzuschränken, um das Koalitionsrecht und um sonstige Persönlichkeitsrechte des Angestellten zu schützen. Etwas absolut Neues und Unerhörtes ist das nicht. Wir haben bereits gewisse Einschränkungen der Entlassungsfreiheit, einmal durch die Bestimmung der längeren Kündigungsfristen, da ja die Gewerbeordnung, das Handelsgesetzbuch und andere Gesetze auch eine zwangsweise Mindestkündigungsfrist von einem Monate kennen. Wir haben in Österreich z. B. das Ruhen der Kündi-

gungsbefugnis während einer militärischen Übung. Wir haben auch jetzt in Preußen in der neuen Novelle zum Berggesetz die Bestimmung in § 80 i g, daß die Grubenkontrolleure, die Sicherheitsmänner, ein volles Jahr lang nicht entlassen werden dürfen (mit Ausnahme natürlich der Fälle, in denen ganz bestimmte, gesetzlich fixierte Gründe vorliegen), und daß die Bergbehörde in jedem einzelnen Falle das Recht hat, die Gründe der Entlassung eines Arbeiters nachzuprüfen. Ich halte es für selbstverständlich, daß man diesen Grundsatz jetzt auch im Reichsrecht allgemein durchführt und zunächst einmal die Arbeitskammerbeisitzer unbedingt gegen eine Entlassung gesetzlich schützt. Das ist gar nichts Besonderes; denn diese Arbeiter üben ja gewisse öffentliche Funktionen aus, und daß der öffentliche Beamte nicht willkürlich entlassen werden kann, ist uns etwas ganz Selbstverständliches. Es wäre vielleicht ganz interessant, einmal nachzuforschen, aus welchem Grunde denn sämtliche öffentlichen Arbeitgeber dazu gekommen sind, ihren Arbeitnehmern, ihren Beamten die Unkündbarkeit, wenn nicht bestimmte Verfehlungen vorliegen, zuzugestehen. Auch im Privatbetriebe gibt es das schon, entweder einzelnen Personen gegenüber, die man auf Lebenszeit anstellt, oder auch allgemein; so haben z. B. die Zeißwerke in Jena auf das Recht der willkürlichen Entlassung gegenüber ihren Beamten und Arbeitern verzichtet. Auch in Tarifverträgen finden sich Vereinbarungen, wonach gewisse Organe in den Betrieben gefragt werden, ehe jemand entlassen wird und dergl. Dinge mehr.

Aber die grundsätzliche Frage ist natürlich eine außerordentlich schwierige und weitgehende: ob es möglich und notwendig ist, durch zwingendes Reichsgesetz diesen Grundsatz der Unkündbarkeit überall oder in einem großen Teile der Arbeitsverhältnisse einzuführen. Selbstverständlich wird das keine paritätische gesetzliche Bestimmung sein können; denn man wird einem Privatangestellten genau so wenig wie einem Staatsbeamten die Pflicht auferlegen können, in einem Betriebe tätig zu sein. Es wird sich also um eine ganz einseitige Einschränkung der Willkür des Arbeitgebers handeln. Ich glaube, daß wir damit wieder

an die Kernfrage alles Sozialen heranreichen und daß die Beantwortung dieser Frage in letzter Instanz davon abhängen wird, ob man durch das Recht die Persönlichkeit bevorzugen will vor dem Vermögen. Für den Arbeitgeber stehen hier nur Vermögenswerte auf dem Spiel, weiter gar nichts; denn er kann ja natürlich nie verpflichtet werden, einen Angestellten zu beschäftigen, sondern die Verpflichtung kann sich nur darauf beziehen, daß er ihm den Lohn fortzahlt, wenn er ihn entläßt. Aber für den Angestellten steht die Freiheit, die Entwicklung seiner Persönlichkeit unter Umständen auf dem Spiel; nicht nur das Koalitionsrecht. Das ist das wichtigste, was die Frage hat anschneiden lassen, aber ich erinnere an die vielen Maßregelungen in Privatbetrieben nach politischen Wahlen, an das Verbot, politische Zeitungen zu lesen, an alle möglichen Dinge, die mit dem Arbeitsverhältnis nicht das Mindeste zu tun haben, die eine Beeinträchtigung der Staatsbürgerrechte des Arbeitnehmers sind.

Ich persönlich bin grundsätzlich kein Freund von staatlichen Zwangsmaßregeln, und ich gebe die Hoffnung nicht auf, daß dieser von mir eben angedeutete Eingriff in die Vertragsfreiheit vielleicht nicht notwendig sein wird, daß die Einsicht der Arbeitgeber und die Macht der organisierten Arbeitnehmer ausreichen wird, solche Dinge, wie wir sie im letzten Jahr erlebt haben, für die Zukunft auszuschließen. Aber das, was wir erlebt haben, die Vorgänge mit den schwarzen Listen im Ruhrrevier, manches, was wir aus dem Saarrevier gehört haben, die letzten Angriffe in Augsburg und in Oberschlesien auf das Koalitionsrecht der technischen und kaufmännischen Angestellten, alles das sind höchst bedenkliche Erscheinungen, und wenn sie sich in verschärftem Maße wiederholen sollten, so wird man doch dieser Frage nähertreten müssen; denn ich sehe keine andere Möglichkeit, um die Persönlichkeit des Arbeitnehmers gegen diesen schwersten Angriff zu schützen, der in der Brotlosmachung liegt.

Ich möchte meine heutigen Ausführungen über diesen Gegenstand nicht ohne weiteres als eine Empfehlung eines solchen Vorgehens aufgefaßt sehen, sondern mehr als ein Warnungssignal,

und ich habe den Gedanken in die gedruckten Leitsätze aufgenommen, um einmal die Diskussion darüber anzuschneiden.

Die Mittel, mit denen die Gesellschaft für Soziale Reform im Sinne der von mir befürworteten Ziele vorschreiten kann, sind auch in den gedruckten Leitsätzen unter Punkt 7 angedeutet. Es handelt sich da einmal um aufklärende Arbeit, einerseits um sachliche Aufklärung durch die Fortsetzung der Schriftensammlung, zum andern um eine agitatorische Aufklärung durch Zeitungsartikel, durch Flugblätter, ja, ich möchte direkt sagen: durch Streitschriften. Es muß eine unserer Hauptaufgaben sein, mit diesen kleinen Aufsätzen und Flugblättern auch in solche Kreise zu dringen, die die Schriften der Gesellschaft nicht lesen, entweder aus Mangel an Interesse oder aus Mangel an Zeit. Es ist der Nachdruck nicht so sehr auf eine möglichst ruhige, sachliche, womöglich historische Darstellung zu legen, als auf eine möglichst scharfe Herausarbeitung dessen, worauf es uns ankommt, nämlich auf die Betonung der Notwendigkeit eines sozialen Arbeitsvertragsrechts. Wir müssen ein neues soziales Empfinden, soziales Rechtsbewußtsein in die Volkskreise hineinbringen und damit auch in die Richter und in die Mitglieder der Parlamente. Das scheint mir der wirksamste Weg zu sein, das soziale Recht zu verbessern.

Der zweite Weg sind Eingaben an die gesetzgebenden Körperschaften zur Unterstützung derjenigen Wünsche, die von den Angestellten im Sinn unserer Bestrebungen geltend gemacht werden. Diese Eingaben der Gesellschaft für Soziale Reform werden eine wertvolle Unterstützung nicht nur für die Interessentengruppen, sondern auch für die Gesamtheit sein, weil es sich wohl von selbst versteht, daß Eingaben unserer Gesellschaft für Soziale Reform die Interessen der Gesamtheit in den Vordergrund stellen und auf eine Vereinfachung des Rechts hinarbeiten werden.

Schließlich eine dritte Aufgabe, die ich für den Vorstand der Gesellschaft empfehlen möchte, ist eine außerordentlich schwierige, nämlich die Einsetzung eines Ausschusses zur Ausarbeitung des Entwurfs eines allgemeinen Reichsgesetzes über den Dienstvertrag, der an Stelle der unzureichenden §§ 611 bis 651 BGB.

treten und den größten Teil der heutigen Sondergesetze überflüssig machen soll. Ich erwähnte schon, daß der Reichstag vor mehr als zehn Jahren den Wunsch nach einem solchen Gesetz ausgesprochen hat. Er hat aber in diesen zehn Jahren nichts dafür, sondern vieles dagegen getan durch Schaffung immer neuer Spezialgesetze. Ich glaube, daß auch aus dem heutigen Reichstage mit seiner Zerrissenheit, mit dem Mangel einer einheitlichen Mehrheit ein Werk wie ein soziales Recht des Dienstvertrags nicht geboren werden kann. Ich habe aber leider auch wenig Hoffnung, daß die Regierung hier die Initiative ergreifen wird. Denn sie muß doch genau so gut wie wir die Mißstände des gegenwärtigen Zustandes kennen. Sie hat aber in den letzten zehn Jahren auch nicht das Mindeste getan, um uns auf diesem Gebiete vorwärts zu helfen, und ich fürchte, daß ebenso wie bei der Strafprozeßreform und anderen Reformen, die drei und vier Jahrzehnte bis zu ihrer Vorlage gebraucht haben, die Regierung langsamer arbeiten würde, als unsere Geduld reicht. Deswegen scheint es mir notwendig, daß, wenn wir auf diesem Gebiete zu etwas Großem kommen wollen, dann die Initiative von außen her, von dritter Seite erfolgen muß. Es scheint mir die Gesellschaft für Soziale Reform die nächste dazu zu sein, die durch Heranziehung hervorragender Männer der Wissenschaft und Praxis dieses künftige Reichsgesetz anbahnen könnte.

Wir können ja hier dem Vorstande keine Aufträge erteilen. Aber ich hoffe doch, daß, wenn der Gedanke in der heutigen Versammlung Anklang findet, der Vorstand es für seine Pflicht halten wird, in dieser Richtung vorzugehen. Denn darüber wird auch der Vorstand unserer Gesellschaft sich klar sein, daß die heutige Versammlung nicht etwas Abschließendes in der Frage der Privatbeamtenfürsorge und der Tätigkeit der Gesellschaft für Soziale Reform für diese Frage sein kann. Wenn die Gesellschaft für Soziale Reform die Privatbeamtenfrage in Angriff genommen hat, so hat sie sich damit nicht nur lebhaften Dank erworben, sondern sie hat auch eine weitgehende Verpflichtung übernommen, nämlich die Verpflichtung, diese Frage nun auch

zu wirklichen Fortschritten weiterzuführen. Und die Fortführung dieser Frage bis zu dem von mir empfohlenen Endziel ist zweifellos eine außerordentlich schwere und große, aber auch eine ungeheuer dankbare Aufgabe, dankbar nicht nur für die Angestellten, die uns ja zunächst und direkt hier beschäftigen, sondern auch für die Gesamtheit der Arbeiter und für die Gesamtheit des deutschen Volks.

Meine Damen und Herren! Vergessen wir doch eins nicht: daß die gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag heute die Grundlage geben für die wirtschaftliche Existenz der Mehrheit des ganzen deutschen Volks, daß eine Gruppe von weit über 30 Millionen Menschen lebt und arbeitet auf Grund dieser zersplitterten Paragraphen über Arbeitsrecht, die bisher bestehen; lebt und arbeitet auf Grund der Bestimmungen, die ich in einem künftigen Reichsarbeitsrechte geregelt sehen möchte. Wenn wir uns das vor Augen halten, daß eine immer wachsende Zahl von Millionen in diesem einen Vertragsverhältnis die Grundlage ihrer Existenz sieht, dann dürfen wir sagen, daß, wenn es uns gelingt, Reichstag und Regierung dahin zu bringen, in jahrelanger Arbeit ein fortschrittliches, soziales Reichsgesetz über den Arbeitsvertrag zu schaffen, wir dann eine Tat geleistet haben, die sich der Schaffung des Bürgerlichen Gesetzbuchs würdig und gleichberechtigt an die Seite stellen darf. (Lebhafter Beifall.)

Leitsätze:

1. Die Aufgabe der Gesellschaft für Soziale Reform gegenüber dem Arbeitsrechte der Privatangestellten ist a) an Stelle der zersplitternden Interessentenpolitik eine einheitliche Staatspolitik zu setzen; b) die soziale Gesetzgebung von allen Nebenzwecken reinigen zu helfen; c) den Zusammenhang des sozialen Rechtes der Angestelltengruppen unter einander und mit den übrigen Arbeitnehmern aufzuzeigen; d) eine fruchtbare Bestimmuug des Be- Begriffes „sozial" zu geben.

2. „Sozial" bedeutet das Vorrecht des lebendigen Menschen vor allen Gütern und Einrichtungen dieser Erde. Sozial ist das Recht nur, wenn es

die Persönlichkeit des Staatsbürgers höher wertet als Sachgüter, als Vermögensinteressen, als irgendwelche Institutionen.

3. Die Hauptfehler unseres gegenwärtigen Arbeitsrechtes sind a) sein unsozialer Charakter, das Vorwiegen von Vermögensinteressen; b) die Zersplitterung des Rechts: sechs Reichsgesetze und ein halbes Hundert von Landesgesetzen, die vielfach grundlos voneinander abweichen und sich widersprechen.

4. Die Mängel des sozialen Rechtes werden verschärft durch eine unsoziale Rechtsprechung.

5. Die gegenwärtige Zersplitterung des Rechtes der Angestellten ist aus sozialen, logischen und juristischen Gründen unhaltbar. Die Vereinheitlichung des Privatbeamtenrechts ist die Vorbedingung für einen ersprießlichen Fortschritt unserer sozialen Gesetzgebung.

6. Die wichtigsten gesetzgeberischen Aufgaben der nächsten Zeit sind a) die Übertragung der Bestimmungen des fortschrittlichsten Sondergesetzes in alle übrigen Sondergesetze; b) die weitere Beschränkuug der Vertragsfreiheit durch Zwangsvorschriften über den Dienstvertrag; c) die Einschränkung der Befugnis zur willkürlichen Entlassung eines Arbeitnehmers. Nur dadurch ist dessen Freiheit außerhalb des Dienstverhältnisses (insbesondere das Koalitionsrecht) wirksam zu schützen.

7. Zur Erreichung eines einheitlichen, sozialen Arbeitsrechts sollte die Gesellschaft für Soziale Reform a) die mit Heft 25—27 der Schriften begonnene Materialsammlung fortsetzen, insbesondere auch Darstellungen veröffentlichen, welche das Recht aller Kulturstaaten vergleichen; b) Zeitungsaufsätze, Flugblätter und Streitschriften über „Soziales Arbeitsrecht" veröffentlichen oder veranlassen, um dadurch die öffentliche Meinung, die Rechtsprechung und die Gesetzgebung zu beeinflussen; c) Eingaben im Sinne des 6. Leitsatzes an die gesetzgebenden Körperschaften richten; d) einen Ausschuß einsetzen zur Ausarbeitung des Entwurfs eines allgemeinen Reichsgesetzes über den Dienstvertrag, der an Stelle der unzureichenden §§ 611—651 des Bürgerlichen Gesetzbuchs treten und den größten Teil der heutigen Sondergesetze überflüssig machen soll.

Vorsitzender Professor Dr. Stein:

Ich danke Herrn Dr. Potthoff für seinen so logisch aufgebauten Vortrag, in dem er das weitschichtige Thema von so durchsichtigen Gesichtspunkten aus behandelt hat, und eröffne nunmehr die Diskussion.

Landgerichtsrat a. D. Kulemann, Bremen:

Verehrte Anwesende! Der Herr Referent hat, wie es seine Aufgabe war, das Thema gewissermaßen extensiv behandelt, d. h. einen großen Überblick über das ganze Gebiet gegeben; naturgemäß mußte er deshalb darauf verzichten, die einzelnen Fragen eingehender zu behandeln. Es wird Aufgabe der Diskussion sein, dies nachzuholen.

Wohl die wichtigste der Einzelfragen hat der Referent selbst stark betont, nämlich die Frage des Koalitionsrechts, und ich möchte darüber meinerseits einige Ausführungen machen, die den Versuch darstellen, hier bestimmte Forderungen zu formulieren.

Man könnte die Frage aufwerfen, ob wir Veranlassung hätten, uns hier überhaupt mit dem Koalitionsrechte zu befassen, weil das ja scheinbar nicht eine Angelegenheit speziell der Privatangestellten, sondern aller Arbeitnehmer, also insbesondere auch der Handarbeiter ist. Dabei würde man aber übersehen, daß sich das Koalitionsrecht bezüglich der Arbeiterklasse und bezüglich der Privatangestellten augenblicklich auf einer vollständig verschiedenen Entwicklungsstufe befindet. Bezüglich der Lohnarbeiter ist man allmählich dahin gekommen, daß das Koalitionsrecht von den Arbeitgebern prinzipiell nicht mehr bestritten wird, sondern daß andere mehr spezielle Fragen jetzt im Vordergrunde stehen. Anders ist es mit den Privatangestellten. Die Beispielsfälle aus neuester Zeit, die der Herr Referent selbst angeführt hat und die Ihnen allen noch in Erinnerung sind, zeigen ja, daß man den Privatangestellten bisher noch teilweise grundsätzlich das Koalitionsrecht abstreitet. Wir haben also Veranlassung, gerade hier die Ansichten zu klären.

Nun scheint mir das Koalitionsrecht zwei Seiten zu bieten, von denen ich die eine nur kurz berühren, die andere etwas ausführlicher behandeln will. Die erste möchte ich als die sozialpolitische Seite bezeichnen; darunter verstehe ich die Frage, ob den Arbeitgebern aus Nützlichkeitserwägungen zu empfehlen ist,

ihren Widerspruch gegen die Koalitionsfreiheit der Privatangestellten fallen zu lassen. Ich sagte schon: diese Frage möchte ich hier nicht eingehender behandeln; denn sie ist ja bereits Gegenstand einer umfassenden Literatur geworden. Ich möchte mir nur erlauben, auf einen Punkt hinzuweisen, der in der bisherigen Diskussion stark zurückgetreten ist, während er meines Erachtens gerade den springenden Punkt darstellt, und das ist folgender: Hat der Arbeitgeber von seinem eigenen Interessenstandpunkte aus Veranlassung, die Koalitionsfreiheit der Arbeiter zu wünschen oder das Gegenteil?

Ich meine, es kommt hier auf eine Vorfrage an, nämlich darauf, von welchem grundlegenden Standpunkte der Arbeitgeber das Verhältnis zu seinen Angestellten betrachtet. Ist er der Ansicht, daß es für ihn erstrebenswert ist, ihnen alle Rechte ihm gegenüber möglichst zu nehmen, sie gewissermaßen zu bloßen Sklaven seines Willens zu machen, dann allerdings hat er Interesse daran, die Koalitionsfreiheit zu hindern, denn sie bedeutet zweifellos eine wesentliche wirtschaftliche Stärkung seiner Gegner. Umgekehrt: betrachtet er es als Ziel, mit seinen Angestellten und seinen Arbeitern in ein friedliches Verhältnis zu kommen, die Differenzen, die etwa auftauchen, in einer für beide Teile möglichst befriedigenden Weise zu ordnen, mit anderen Worten nach Möglichkeit einen Friedenszustand herbeizuführen, dann, meine ich, muß er umgekehrt von seinem eigenen Standpunkte aus die Koalitionsfreiheit wünschen. Denn Vereinbarungen, die wirkliche Gebundenheit auf beiden Seiten und deshalb dauernde Ordnung schaffen sollen, sind nicht mit einer Menge einzelner Personen möglich, sondern nur mit großen Gruppen.

Ich glaube, dies tritt besonders deutlich hervor durch eine Parallele, die scheinbar fernliegt und doch die Sache sehr illustriert. Denken Sie an den deutsch-französischen Krieg 1870/71! Damals war die Organisation Frankreichs zerstört durch die innere Revolution. Hätten wir die Absicht gehabt, Frankreich zu vernichten, zur deutschen Provinz zu machen, so hätte es in unserem Interesse gelegen, keine innere Ordnung wieder aufkommen zu

lassen, denn ein solches Land wäre als Gegner weniger gefährlich gewesen. Aber Sie erinnern sich, daß, als am Ende des Krieges das Bedürfnis hervortrat, aus dem Kriege wieder in den Frieden überzugehen, von der deutschen Regierung die Bestrebungen gefördert wurden, welche darauf hinausliefen, durch eine allgemeine Abstimmung die Wahl einer Nationalversammlung herbeizuführen, weil man sich sagte, daß wir nur mit einem organisierten Staate einen Vertrag schließen und dadurch zu einem Friedenszustand gelangen könnten.

Ich meine, diese Parallele aus der Politik wäre auch für private Verhältnisse anwendbar. Haben die Arbeitgeber den Wunsch, mit ihren Arbeitern und Angestellten in ein wirklich friedliches, geregeltes Arbeitsverhältnis zu treten, dann müssen sie selbst die Organisation ihrer Angestellten wünschen.

Aber wie gesagt: diese sozialpolitische Seite möchte ich hier nicht weiter erörtern; sie ist ausreichend bei anderen Gelegenheiten behandelt.

Wichtiger scheint mir die zweite Seite, das ist die sozialrechtliche. Sie ist bis jetzt in der Literatur etwas vernachlässigt. Ich glaube, daß nach dieser Richtung hin insbesondere die Frage wichtig ist, die der Herr Referent schon angeschnitten hat: ob nämlich ein weitergehender Schutz gegen Entlassung bzw. Nichtbeschäftigung zu bieten ist. Er wollte das erreichen durch Einschränkung des Kündigungsrechts. Mir scheint der Weg nicht der geeignete zu sein, sondern ein anderer, der, wie Sie wissen, nicht bloß in der Literatur erörtert, sondern auch durch eine Eingabe des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen in Leipzig eingeschlagen ist, nämlich durch einen § 153 a (Gewerbeordnung), wie man ihn dort bezeichnet hat, eine Strafbestimmung gegen ein derartiges Verfahren zu schaffen. Dieser Vorschlag hat außerordentliche Entrüstung auf seiten der Arbeitgeber hervorgerufen, und eine Broschüre, die, glaube ich, den meisten von Ihnen bekannt sein wird — sie ist in den Zeitungen viel besprochen und geschrieben von einem anonymen Verfasser, der sich bloß mit „V. S.“ bezeichnet — wendet sich mit großer Entschiedenheit dagegen. Die Aus-

führungen der Broschüre scheinen mir insofern nicht ohne Wert zu sein, als sie den Standpunkt der Gegner in übersichtlicher und verständlicher Weise darstellen. Es ist aber immer wertvoll, wenn man sich gegen einen bestimmt formulierten Standpunkt wenden kann.

Der Grundgedanke der Broschüre geht dahin: Wenn man sage, man wolle bloß einen besseren Schutz für das bestehende Koalitionsrecht haben, so sei das vollständig falsch; es handle sich nicht um den Schutz eines bestehenden Rechts, sondern um die Erweiterung und völlige Umgestaltung eines solchen; ein Koalitionsrecht, das dem Arbeitgeber verböte, nach seinem Ermessen Leute, deren Organisation ihm nicht erwünscht sei, nicht zu beschäftigen, existiere überhaupt nicht.

Diese Behauptung wird in der Weise begründet, daß der Verfasser Folgendes ausführt: Ein Recht könne nur auf Gewohnheitsrecht oder positiven Gesetzesbestimmungen beruhen. Da ersteres nicht in Betracht komme, so müsse man ein Gesetz suchen, aus dem sich ein Verbot willkürlicher Entlassung herleiten lasse. Als solche Rechtsbestimmungen könnten nur die §§ 152 und 153 der Gewerbeordnung in Frage kommen. Aber diese enthielten nichts derartiges. Insbesondere verbiete § 153 nur einen Zwang, der ausgeübt wird, einer Organisation beizutreten bezw. den Rücktritt zu verhindern, aber nicht das Gegenteil.

Mir scheint, daß dieser Gedankengang in seinem Ausgangspunkt unrichtig ist, nämlich insofern, als gemeint wird, die einzigen gesetzlichen Bestimmungen, die in Frage kämen, wären die eben bezeichneten Vorschriften der Gewerbeordnung. Man könnte die Frage aufwerfen, ob es überhaupt zur Begründung eines Rechts der Staatsbürger, sich zu vereinigen, irgendeiner besonderen Gesetzesbestimmung bedarf. Ich behaupte, das folgt aus dem natürlichen Freiheitsrecht des Einzelnen und gilt so lange, als nicht durch Gesetz eine Einschränkung geschaffen ist. Aber wir brauchen diese Frage gar nicht zu entscheiden, denn bereits vor Erlaß unseres neuen Vereinsgesetzes hatten wir in fast allen deutschen Verfassungen eine Bestimmung, die ganz allgemein den Staats-

bürgern das Recht gab, sich friedlich ohne Waffen zu versammeln und Vereine zu gründen.

Aber völlig erledigt wird die Frage dadurch, daß unser heutiges Vereinsgesetz ausdrücklich in § 1 sagt: „Alle Reichsangehörigen haben das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine zu bilden.“ Da ist also das Koalitionsrecht — denn Vereinsrecht und Koalitionsrecht sind im Wesen identisch — als solches ganz allgemein anerkannt.

Es ist also durchaus richtig, was die Broschüre bestreitet, daß es sich bei den uns interessierenden Bestrebungen nicht darum handelt, ein neues Koalitionsrecht zu schaffen bezw. das bestehende zu erweitern, sondern nur darum, für das schon bestehende Koalitionsrechts einen besseren Schutz zu schaffen. Es kann sich also nur fragen, auf welchem Weg dies geschehen soll.

Nun gibt es in Bezug auf den Schutz bestehender Rechte eine grundsätzliche Verschiedenheit zwischen Privatrecht und öffentlichem Recht. Wenn jemand mein Privatrecht beeinträchtigt, kann ich mich an das Gericht wenden, und dieses hat die Aufgabe, nicht allein einen Entschädigungsanspruch festzusetzen, sondern auch durch Zwangsmaßregeln zu verhindern, daß mein Recht geschädigt wird.

Auf dem Gebiete des öffentlichen Rechts liegt die Sache anders. Da ist der Weg der gerichtlichen Klage im allgemeinen ausgeschlossen; vielmehr ist dort zu unterscheiden zwischen zwei Gruppen von Personen, die das Recht beeinträchtigen, nämlich einerseits Behörden und andererseits Privatpersonen. Im allgemeinen haben wir einen Schutz öffentlicher Rechte nur so weit, wie er sich gegen Behörden richtet. Auch in unserm Vereinsgesetz ist im wesentlichen nur vorgesehen, welche Maßregeln ergriffen werden können, wenn eine Behörde das Vereinsrecht beeinträchtigt. Das normale Mittel ist hier eine Beschwerde an die höhere Instanz. In gewissen Fällen kann auch das Verwaltungsstreitverfahren eingeschlagen werden. Ganz anders und sehr viel weniger befriedigend liegt die Sache, wenn die Verletzung des öffentlichen Rechts nicht von einer Behörde, sondern

von einer Privatperson ausgeht. Hier ist der Rechtsschutz bisher noch sehr unvollkommen geregelt.

Man kann die Frage aufwerfen: wenn jemand das bestehende Koalitionsrecht der Arbeitnehmer verletzt, indem er ihnen die Ausübung unmöglich zu machen sucht, kann er dann nicht auf Grund des Bürgerlichen Gesetzbuchs in Anspruch genommen werden? Insbesondere könnte man folgendermaßen argumentieren: wer ein bestehendes Recht verletzt, begeht eine unerlaubte Handlung. Vielleicht liegt darin auch ein Verstoß gegen die guten Sitten, deshalb fällt die Handlung unter § 123 bezw. 126 des BGB. Mir ist nicht bekannt, daß diese Frage bisher schon öffentlich erörtert wäre, aber wir brauchen hier nicht zu entscheiden, denn gesetzt auch, sie wäre zu bejahen, so würden wir damit nicht sehr viel weiterkommen. Wäre wirklich in einem solchen Vergehen eine unerlaubte Handlung zu finden, so könnte das nur dahin führen, daß dem Arbeitgeber eine Entschädigungspflicht auferlegt würde. Sie werden mir aber zugeben, wenn ein Angestellter oder ein Arbeiter aus diesem Grunde entlassen ist, so wird er selten einen unmittelbar nachweisbaren Vermögensschaden erleiden. Es wird also in den meisten Fällen die Durchführbarkeit eines solchen Anspruchs in der Praxis scheitern, der Weg ist deshalb ohne praktische Bedeutung.

Es bleibt also dann nur der strafrechtliche Schutz. Nun hat nicht allein Herr Oberbürgermeister Adickes heute Morgen mit Recht darauf hingewiesen, daß wir vor der Gefahr stehen, zu viel Gesetze und speziell Strafgesetze zu machen; auch der Herr Referent hat mit Recht betont, daß es gerade vom liberalen Standpunkt aus höchst unbefriedigend ist, immer an den Strafrichter zu appellieren. Wenn also die Frage aufgeworfen wird, ob es grundsätzlich zu billigen sei, gegen einen Angriff auf das Koalitionsrecht einen strafrechtlichen Schutz zu gewähren, so wird man wenig geneigt sein, sie zu bejahen. Trotzdem glaube ich, daß man den Antrag nicht ohne weiteres ablehnen sollte.

Gewiß hat man allgemein bis jetzt gerade von liberaler Seite es beanstandet, Vertragsverletzungen mit strafrechtlichen

Mitteln zu bekämpfen. Aber, meine verehrten Anwesenden, das ist auch etwas völlig anderes. Beim Vertrage handelt es sich um ein privates Recht des Vertragschließenden, und zum Schutz eines privaten Interesses ist, wie ich vorhin sagte, im allgemeinen der Zivilrechtsweg gegeben. Hier einen Strafschutz zu gewähren, bedeutet eine prinzipielle Verschiebung der Grenzen zwischen Zivil- und Strafrecht.

Ganz anders ist es bei dem Koalitionsrecht. Ich glaube, Sie werden mir alle darin bestimmen, daß man nicht sagen darf, ein Interesse am Koalitionsrecht der Arbeitnehmer hätten nur die Arbeitnehmer selbst, sondern es ist durchaus Sache des öffentlichen Interesses, daß das Koalitionsrecht, nachdem es im Gesetze gegeben ist, auch nicht verletzt wird. Damit scheint mir das prinzipielle Bedenken widerlegt, daß es an sich unzulässig wäre, zum Schutz des Koalitionsrechtes das Strafrecht heranzuziehen.

Besonders wichtig ist es aber, daß unser Weg in unserem Strafgesetzbuche bereits mehrfach beschritten ist. Meiner Ansicht nach hat man das bisher kaum beachtet. Ich darf Sie auf einige der Bestimmungen unseres Strafgesetzbuchs hinweisen.

In § 107 heißt es: „Wer einen Deutschen durch Gewalt oder durch Bedrohung mit einer strafbaren Handlung verhindert, in Ausübung seiner staatsbürgerlichen Rechte zu wählen oder zu stimmen, wird usw. bestraft." Mir scheint, als ob das eigentlich so recht eine Parallele für unseren Fall ist. Das Wahlrecht ist nicht ein Privatrecht, sondern seine ungehinderte Ausübung liegt im öffentlichen Interesse. Deshalb wird bestraft, wer dieses Recht beeinträchtigt. Ebenso liegt es bei dem Koalitionsrechte; wer seine Ausübung zu hindern sucht, kann mit dem gleichen Rechte bestraft werden.

Etwas ähnliches ist es, wenn es sich um die Religionsfreiheit handelt. Es heißt in § 167: „Wer durch eine Tätlichkeit oder Drohung jemanden hindert, den Gottesdienst einer im Staate bestehenden Religionsgesellschaft auszuüben usw." Auch dort ist das Recht der Religionsfreiheit, die freie Ausübung der Religion unter Strafschutz gestellt.

Ferner sind die allgemeinen **Freiheitsrechte** durch die §§ 234 und 239 geschützt. Im ersten ist gesagt: „Wer sich eines Menschen durch List, Drohung und Gewalt bemächtigt, um ihn in hilfloser Lage auszusetzen oder in Sklaverei, Leibeigenschaft oder in auswärtige Kriegs- oder Schiffsdienste zu bringen usw." Im zweiten heißt es ganz allgemein: „Wer vorsätzlich und widerrechtlich einen Menschen einsperrt oder auf andere Weise des Gebrauches der persönlichen Freiheit beraubt usw." Die Beraubung der Freiheit ist unter Strafe gestellt, weil ein öffentliches Interesse an ihrer Aufrechthaltung besteht.

Endlich ist das **Briefgeheimnis** unter Schutz gestellt: „Wer einen verschlossenen Brief oder eine andere verschlossene Urkunde, die nicht zu seiner Kenntnisnahme bestimmt ist, vorsätzlich und unbefugterweise eröffnet", wird ebenfalls bestraft.

Ich meine, diese Beispiele zeigen ganz zweifellos, daß unser heutiges Strafgesetzbuch auf dem Standpunkte steht, die von privater Seite ausgehende Beeinträchtigung eines öffentlichen Rechts dann zu bestrafen, wenn gleichzeitig ein öffentliches Interesse an der Aufrechterhaltung dieses Rechts vorliegt. Allerdings ist meist gefordert, daß die Verhinderung erfolgt sei durch Gewalt oder durch Bedrohung mit einer strafbaren Handlung, aber das ist für die prinzipielle Frage ohne Bedeutung.

Ich glaube, mit diesen Ausführungen die Thesis begründet zu haben, daß es grundsätzlich berechtigt ist, die Arbeitnehmer gegen einen Angriff der Arbeitgeber auf ihr Koalitionsrecht durch Strafbestimmungen zu schützen.

Ist man über diese Vorfrage einig, so handelt es sich darum, wie weit man in der Ausdehnung des Schutzes gehen will. Der Herr Referent sagte: wenn ein Arbeitgeber das Prinzip aufstellt, organisierte Arbeitnehmer überhaupt nicht zu beschäftigen, dann ist dagegen nichts zu machen. Ich stimme ihm darin bei. Aber ich bin auch mit ihm im Einklang, wenn ich sage: eigentlich enthält ein derartiges Verfahren schon eine prinzipielle Negation des Koalitionsrechts. Wenn sie trotzdem noch nicht unter Strafe gestellt werden kann, so beruht das zunächst auf einem praktischen

Grunde. Wir würden in den meisten Fällen schwerlich den Nachweis führen können, daß wirklich das bezeichnete Motiv für die Entlassung oder Nichtbeschäftigung maßgebend gewesen ist, denn der Arbeitgeber ist gar nicht verpflichtet, sich darüber zu äußern.

Aber es steht auch ein prinzipieller Gesichtspunkt in Frage. Wir haben im Strafrecht den Grundsatz, daß eine Handlung nicht schon dann bestraft werden kann, wenn sie aus einem zu tadelnden Motiv entspringt, sondern sie muß auch objektiv, d. h. abgesehen von dem Motiv, eine Rechtsverletzung enthalten. Das würde hier nicht zutreffen. Die Entlassung eines Angestellten wegen der Betätigung seines Koalitionsrechts ist freilich subjektiv zu mißbilligen, aber objektiv betrachtet ist sie nichts Unrechtes. Aus beiden Gründen wird man also in solchen Fällen von Strafmitteln absehen müssen.

Aber die Sache gestaltet sich anders, sobald der Arbeitgeber ausgesprochenermaßen seine Befugnis, zu entlassen bzw. nicht einzustellen, als Druckmittel benutzt, um den Angestellten an der Benutzung seines Koalitionsrechts zu hindern. Dann geht es über in den Begriff der Nötigung, den wir bekanntlich jetzt schon haben.

Ich bin der Meinung, daß eine Fassung, wie ich sie, um der Debatte etwas konkreteren Boden zu geben, entworfen habe, sich rechtfertigen ließe, nämlich folgende:

„Ein Arbeitgeber, der es unternimmt, Arbeitnehmern die Ausübung des ihnen gesetzlich gewährten Koalitionsrechts dadurch zu erschweren, daß er ihnen für den Fall der Ausübung desselben eine wirtschaftliche Schädigung, insbesondere die Nichtbeschäftigung in seinem Betriebe in Aussicht stellt, wird bestraft."

Aber ich glaube, noch ein zweites und vielleicht noch wichtigeres ist zu berücksichtigen. Solange Angriffe auf das Koalitionsrecht nur von einzelnen Arbeitgebern ausgehen, ist die Sache nicht von sehr großer Bedeutung; denn da wird der Entlassene meist eine Stellung wieder erhalten können. Viel gefährlicher wird es, wenn eine Anzahl Arbeitgeber sich zusammenschließen, um kollektiv und solidarisch ihre Interessen zu vertreten. Dieser Fall ist, wie ge-

sagt, der wichtigste. Deshalb meine ich, daß noch nötiger als die eben erörterte Vorschrift etwa folgende wäre:

„Die gleiche Strafe trifft einen Arbeitgeber, der mit anderen eine Abrede dahin trifft, Arbeitnehmern für den Fall der Ausübung des ihnen gesetzlich gewährten Koalitionsrechts eine wirtschaftliche Schädigung zuzufügen, insbesondere sie in ihren Betrieben nicht zu beschäftigen.“

Ich will mich auf diese Ausführungen beschränken, weil ich Ihre Zeit nicht weiter in Anspruch nehmen möchte. Meine Aufgabe konnte es natürlich nicht sein, die schwierige Frage hier erschöpfend zu behandeln, aber ich glaubte, der weiteren Debatte dadurch einen festeren Boden zu schaffen, daß ich bestimmte Vorschläge machte, denn wir werden in der ganzen Angelegenheit nur dadurch vorwärts kommen, daß wir uns nicht auf theoretische Betrachtungen beschränken, sondern ganz konkret ins Auge fassen, welche Änderungen unserer heutigen Gesetzgebung erforderlich sind, um einen ausreichenden Schutz für das Koalitionsrecht zu schaffen. (Lebhafter Beifall).

Ingenieur H. Lüdemann, Berlin,
Vorstandsmitglied des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Vorsitzender des „Sozialen Ausschusses von Vereinen technischer Privatangestellten“:

Meine geehrten Herren und Damen! Ich hatte mich ebenfalls zum Worte gemeldet, um hier einige Worte über das Koalitionsrecht, speziell der Angestellten, zu sprechen. Nachdem nun Herr Landgerichtsrat Kulemann die Frage bereits grundsätzlich erörtert hat, glaube ich, mich ziemlich kurz fassen zu können. Ich bitte, mir dafür zu gestatten, daß ich auf einige Spezialfälle eingehe, die die Öffentlichkeit in der letzten Zeit lebhaft beschäftigt haben.

Es ist bereits von dem Referenten Herrn Dr. Potthoff an den bekannten Geheimerlaß der bayerischen Metallindustriellen erinnert worden, der im vergangenen Jahre durch einen glücklichen Zufall bekannt geworden ist und wohl in der gesamten sozial

empfindenden Bevölkerung des Deutschen Reichs als etwas ganz Ungewöhnliches empfunden worden ist. Man hat damals mit Recht gesagt, daß es nicht recht verständlich sei, wie ein Arbeitgeberverband, wie also Arbeitgeber, die selbst von dem Rechte der Koalition Gebrauch machen, sich dazu verstehen konnten, ihren eigenen Angestellten die Benutzung dieses Koalitionsrechts beschneiden zu wollen.

Es ist viel dagegen protestiert worden. Der Verband bayerischer Metallindustrieller ist schließlich veranlaßt worden, seinen Beschluß wenigstens formell zurückzuziehen. Es scheint mir jedoch wichtig, hervorzuheben, daß diese ganze Zurückziehung des bekannten Geheimerlasses praktisch hinausläuft, ich möchte sagen: auf die Gewährung eines Koalitionsrechts mit Vorbehalt. Man sagt: die Angestellten dürfen sich koalieren, wir wollen ihnen gar nicht das Koalitionsrecht beschneiden; aber bestimmten Organisationsformen dürfen sie nicht angehören. Natürlich im Interesse des Betriebes und wie dann alle diese Ausreden lauten.

Nun ist da in letzter Stunde eine Schrift erschienen, von der ich wohl annehmen darf, daß sie dem größten Teile der Anwesenden bekannt ist (Widerspruch). Dann bedaure ich das natürlich sehr. Ich habe angenommen, daß sie ebenso wie uns dem größten Teile der Versammelten zugeschickt worden sei. Sie betitelt sich: „Der Bund technisch-industrieller Beamter in Berlin und seine Ziele. Ein Wort der Aufklärung. Zusammengestellt im Auftrage des Verbandes bayerischer Metallindustrieller von dessen Geschäftsführer Rechtsanwalt Karl König in Nürnberg."

In dieser Broschüre wird der Versuch gemacht — so darf ich es wohl nennen — das Vorgehen des Verbandes bayerischer Metallindustrieller offiziell zu rechtfertigen. Es wird deshalb auch wohl gestattet sein, auf diesem neutralen Boden einige Bemerkungen über das zu machen, was hier von Herrn Rechtsanwalt König über die Ausübung des Koalitionsrechts durch die technischen Angestellten gesagt worden ist.

Ich darf zunächst sagen: die Broschüre hat eine gute und eine schlechte Seite. Die schlechte besteht m. E. darin, daß der

Verfasser es versäumt hat, in seiner Materialsammlung alles Material zusammenzustellen, das erforderlich gewesen wäre, um den Fall wirklich einwandfrei darzustellen. Es fehlt vor allen Dingen der Wortlaut des bekannten Geheimerlasses, sowie (was wohl das Wichtigste dazu ist) die Begründung, die s. Z. zu der Abfassung des Beschlusses gedient hat. Es ist auch an mehreren Stellen darauf verzichtet worden, die offiziellen Publikationen der Angestellten-Organisation zu benutzen. Stattdessen hat man sich auf Material gestützt, welches wir als durchaus unbrauchbar bezeichnen müssen. Es sind deshalb auch eine ganze Reihe durchaus falscher Schlüsse zustande gekommen.

Wenn das der Mangel der Broschüre ist, so möchte ich es als eine gute Seite bezeichnen, daß es (wenigstens nach unserm Ermessen) dem Verfasser trotzdem nicht gelungen ist, das zu beweisen, was er eigentlich beweisen wollte, und daß dadurch die Broschüre zu einer Propagandaschrift für die genannte Organisation der technisch-industriellen Beamten geworden ist.

Der Verfasser versucht nun tatsächlich, der Welt auseinanderzusetzen, unter welchen Umständen die Angestellten sich organisieren dürfen und unter welchen Formen nicht. Da sagt er zunächst: er müsse auf die „für die deutsche Industrie gefährliche und bedauerliche Tatsache" aufmerksam machen, „daß der Bund der technisch-industriellen Beamten eine Gewerkschaft ist, welche in ihren Zielen in nichts sich von der Organisation der Handarbeiter unterscheidet". Herr Rechtsanwalt König meint also, daß das Prinzip der Organisation auf gewerkschaftlicher Grundlage an sich etwas Gefährliches für die deutsche Industrie und damit wohl für die gesamte deutsche Volkswohlfahrt darstelle.

Diese Anschauung vermag ich deshalb nicht zu begreifen, weil doch die Unternehmer selbst und speziell die Unternehmer, um die es sich hier handelt, sich auch auf dieser selben Grundlage, auf gewerkschaftlicher Grundlage, organisiert haben, d. h. sie haben sich auch in der Weise zusammengeschlossen, daß sie nur Arbeitgeber in ihre Organisation aufnehmen. Sie verzichten auch darauf, Angestellten den Beitritt zu ihrer Organisation zu gestatten.

Nun, meine Herren und Damen, weiter ist es auch nichts, was die Angestellten tun. Sie sagen sich — und das dürfte wohl recht sein — zwischen den Angestellten und den Arbeitgebern besteht zweifellos eine Reihe gemeinschaftlicher Interessen, ganz besonders soweit es sich um die Erzielung einer erfolgreichen Produktion handelt. Sie fügen aber hinzu: es entsteht sofort ein Interessengegensatz zwischen ihnen, sowie es sich um die Verteilung des Gewinns handelt. Und lediglich um bei dieser Verteilung des Gewinns nicht benachteiligt zu werden, um einen genügend großen Anteil für sich zu erhalten, schließen sich die Angestellten unter sich zusammen. Damit dürfte die Berechtigung für den gewerkschaftlichen Zusammenschluß ohne weiteres gegeben sein.

Nun versteigt sich aber Herr Rechtsanwalt König in diesem Zusammenhange zu einer Behauptung, die ich an dieser Stelle nicht unwidersprochen lassen möchte. Er sagt nämlich auf Seite 7:

„Ein gewerkschaftlich organisierter Angestellter in einer Vertrauensstellung ist kurz gesagt ein Unding; denn die gewerkschaftliche Tendenz muß das Gefühl der Verantwortlichkeit für die Tätigkeit des Angestellten ertöten."

Ich möchte demgegenüber behaupten, daß gerade die gewerkschaftliche Organisationsform berufen ist, den Angestellten ein größeres Maß von Verantwortlichkeitsgefühl beizubringen. Sie hören auf, so teilnahmslos durch das Leben zu gehen wie vordem. Sie werden geweckt zu einem höheren Bewußtsein, zu einer höheren Anschauung von ihren Aufgaben und Pflichten, und ich meine, das hat ohne weiteres im Gefolge, daß sie auch die Verantwortung besser empfinden werden, die auf jedem Angehörigen eines industriellen Betriebes lastet. Ich finde es deshalb recht bedauerlich, daß ein derartiger Satz überhaupt ausgesprochen werden konnte. Er schließt die Gefahr in sich, daß diejenigen Unternehmer, die diese Schrift lesen, daraus die Konsequenz ziehen, in Zukunft keinen Gewerkschaftsangestellten mehr in irgendeiner Vertrauensstellung — und als solche kann man ja jede Stellung bezeichnen — zu beschäftigen. Es könnte also damit etwas er-

reicht werden, was vielleicht die Absicht des Verfassers gewesen ist: auf diese Weise die Organisation der Angestellten zu zertrümmern!

Der Verfasser macht dann weiter dem Bund einen Vorwurf daraus, daß er nirgends — und das bringt er auch in Fettsatz — erklärt habe, daß er ein prinzipieller Gegner des Streiks sei. Diese Feststellung mutet deshalb etwas sonderbar an, weil der Verband bayerischer Metallindustrieller bisher ja auch noch nie offiziell erklärt hat, daß er ein Gegner der Aussperrung sei! Im Gegenteil, von dem Verbande bayerischer Metallindustrieller ist ja bekannt, daß er die Aussperrung von organisierten Angestellten und Arbeitern für sein gutes Recht hält, während man von den Organisationen der Angestellten noch nicht behaupten kann, daß sie den Wunsch haben, zu streiken und mit dem Streik ihre Ziele zu verwirklichen. Wenn deshalb Herr Rechtsanwalt König gern wissen will, wie die Angestelltenverbände zu der Frage des Streiks stehen, so darf ich wohl erklären, daß sie ebensosehr Gegner des Streiks wie der Aussperrung sind, daß sie aber gar nicht daran denken, Erklärungen darüber abzugeben, daß sie dieses Recht nie gebrauchen werden; denn die Angestellten können gar nicht wissen, in welche Situation sie einmal gerade durch die Aussperrungstaktik der Arbeitgeber gedrängt werden!

Dann noch ein Letztes! Herr Rechtsanwalt König beschäftigt sich in einem ganzen Abschnitte mit der parteipolitischen Neutralität des Bundes der technisch-industriellen Beamten und sucht nachzuweisen, daß der Bund irgendwie im Fahrwasser der Sozialdemokratie schwimme. Zum Beweise zitiert er u. a. die Tatsache, daß die Zeitung des sozialdemokratischen Metallarbeiterverbandes einen Waschzettel des Bundes abgedruckt hat, der gleichzeitig von etwa 800 deutschen Zeitungen abgedruckt worden ist. Darin soll ein Beweis dafür liegen, daß wir uns außergewöhnlicher Sympathie der Sozialdemokratie erfreuten. Nun, das nur am Rande. Die Sache ist gar zu lächerlich, so daß sie nicht ausführlich besprochen zu werden braucht.

Dann beschäftigt er sich aber mit einer Reihe von Leitsätzen,

die von unserer Organisation über die parteipolitische Neutralität aufgestellt worden sind und in der es an erster Stelle heißt:

„Die politische Neutralität des Bundes ist dahin zu verstehen, daß der Bund als solcher weder für, noch gegen eine bestimmte politische Partei Erklärungen abgibt.“

Am Schlusse dieser Leitsätze folgert Herr Rechtsanwalt König:

„Danach hat sich der Bund selbst verboten, gegen die Sozialdemokratie als solche vorzugehen, er hat, was schon nach seinen Satzungen unbedingt zulässig erscheinen muß, nochmals sanktioniert, daß Angehörige aller Parteien, also auch Sozialdemokraten, Mitglieder des Bundes werden können.“

Das scheint Herrn Rechtsanwalt König fürchterlich zu sein. Ich möchte deshalb an dieser Stelle aussprechen, daß es meines Erachtens niemals die Aufgabe gewerkschaftlicher Angestelltenvereine sein kann, sich zu den grundsätzlichen Bekämpfern einer politischen Partei, ganz gleich, welche es sei, herzugeben. Sie haben viel größere Aufgaben zu erfüllen, und es wäre töricht und mit den Interessen ihrer Berufsangehörigen gar nicht zu vereinbaren, wollten sie sich durch eine Bekämpfung bestimmter politischer Parteien von ihrer Hauptaufgabe ablenken lassen. Ich meine im Gegenteil, daß die politische Neutralität eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Ausbau der Berufsorganisation darstellt und deshalb von allen Angestelltenverbänden auf die Fahne geschrieben werden müßte.

Diese ganze Koalitionsfreiheit, die Herr Rechtsanwalt König den Angestelltenverbänden zugestehen will, mit diesen Vorbehalten muß unbedingt abgelehnt werden, und es muß ausgesprochen werden, daß man von jedem Arbeitgeber und vor allen Dingen von jedem Arbeitgeberverbande verlangen muß, daß er seinen Angestellten dasselbe Recht zubilligt, das er für sich in Anspruch nimmt.

Nun ist hier die Frage aufgeworfen worden, wie man das Koalitionsrecht in besserer Weise sichern könnte, als es heute der Fall ist. Es besteht ja kein Zweifel darüber, daß es heute für die Angestellten und Arbeiter so gut wie gar nicht gesichert ist

und daß es wünschenswert sein würde, wenn man hier Sicherungen schaffen könnte. Die Frage aber, wie das zu geschehen hat, ist ungeheuer schwierig.

Ich möchte auch gleich sagen, daß ich mir zunächst noch nicht viel von dem Wege versprechen kann, der zuletzt von Herrn Dr. Potthoff hier angeregt worden ist. Er wird zum mindesten noch sehr großer Überlegung bedürfen.

Was dagegen die Strafbestimmungen betrifft, die u. a. von dem Verbande Deutscher Handlungsgehilfen gefordert sind, so hat dieser Gedanke zunächst etwas Bestechendes. Wenn man sich vergegenwärtigt, wie von einzelnen Arbeitgebern vorgegangen wird, dann kann man allerdings in die Versuchung geraten, diesen Weg für den richtigen zu halten. Es ist noch vor kurzem passiert, daß von einem Ingenieur, der vorübergehend bei den Siemens-Schuckert-Werken als Schlosser arbeiten wollte, um während seiner Stellenlosigkeit etwas zu verdienen, verlangt worden ist, zunächst dem gelben Vereine der Werke beizutreten. Darin liegt der Verzicht auf sein Koalitionsrecht; denn in den Statuten dieser gelben Vereine ist bekanntlich verboten, irgendeiner anderen Organisation anzugehören. Dieser Verzicht wurde also zur Bedingung für die Einstellung des betreffenden Ingenieurs gemacht!

Ich darf einen neueren Fall hinzufügen, der vielleicht noch krasser ist. Sie werden alle mit den Vorgängen vertraut sein, die sich vor kurzem in Oberschlesien abgespielt haben. Sie werden sich erinnern, daß der Geheime Bergrat Uthemann den Satz geprägt hat: „Koalitionsfreiheit und persönliche Freiheit sind Phrasen.“ Dieser selbe Mann, der im heutigen Zeitalter einen solchen Satz zu prägen vermochte, hat kürzlich einen sehr bezeichnenden Brief geschrieben, den ich leider nur aus dem Gedächtnis zitieren kann. Im Verlaufe des Kampfes der technischen Angestellten in Oberschlesien um ihre Koalitionsfreiheit ist diesen Steigern und Grubenbeamten von ihren Vorgesetzten so zugesetzt worden, es sind ihnen so viele Versprechungen auf Zulagen u. dgl. gemacht worden, daß eine Reihe von ihnen — wir müssen es mit Bedauern aussprechen — schwach geworden ist und sich bereit

erklärt hat, wieder in den Dienst der betreffenden Gruben zu treten.

Diese Tatsache ist von Herrn Bergrat Uthemann benutzt worden, um an diese Herren einen Brief zu schreiben, in dem er etwa sagt: „Wir haben davon Kenntnis genommen, daß Sie es bereuen, dem Bunde der technisch-industriellen Beamten angehört zu haben und erklären uns daraufhin bereit, Sie wieder einzustellen, fügen aber gleich hinzu, daß, sowie Sie sich wieder in dem Bund organisieren sollten, Sie ohne weiteres von uns entlassen würden."

Hier haben wir also einen Arbeitgeber, der mit einer, ich möchte beinahe sagen, erfrischenden Offenheit ausspricht: wer sich koaliert, verliert dadurch seine Stellung! Wenn so alle Arbeitgeber sprechen würden, denen es um eine Beschränkung des Koalitionsrechts zu tun ist, dann hätten wir es allerdings sehr bequem mit einer Strafbestimmung; dann könnte man jeden einzelnen packen und ihn durch beträchtliche Strafen von einer weiteren Begehung ähnlicher Taten abhalten.

Praktisch liegen nun doch aber die Dinge so, daß von dem Moment ab, wo wir Strafbestimmungen haben, wie sie vom Verbande Deutscher Handlungsgehilfen und von anderen Organisationen verlangt worden sind, die Arbeitgeber sich schwer hüten werden, bekannt zu geben, warum sie jemanden entlassen. (Sehr richtig!)

Ich darf auch hier einen praktischen Fall vorführen. Es ist auch der Vertrauensmann unseres Bundes, Herr Ingenieur Karo in Oberschlesien, von der Königs- und Laurahütte kürzlich entlassen worden, die dem bekannten Bergrate Hilger untersteht, der in dieser Beziehung schon etwas vorsichtiger ist. Als sich der Ingenieur an die Direktion mit der Bitte wandte, ihm mitzuteilen, warum ihm gekündigt worden sei, da wurde ihm gesagt: „Wir haben Ihnen gekündigt auf Grund des uns zustehenden gesetzlichen Kündigungsrechts. (Lebhafte Bewegung.) Wenn Ihnen von anderen Firmen die Frage vorgelegt werden sollte, warum Ihnen von uns gekündigt worden sei, so wollen Sie, bitte, erklären, daß Ihnen auch weiter nichts mitgeteilt worden sei". (Lachen.)

Also Herr Bergrat Hilger, der diesen Brief persönlich unterzeichnet hat, hat sich sehr gut darum herumgedrückt, eine Erklärung darüber abzugeben, daß es sich hier um eine Maßregelung handelt.

Ich glaube deshalb, daß Strafbestimmungen ziemlich wirkungslos bleiben würden und daß wir aus diesem Grunde wohl darauf verzichten müssen.

Von Herrn Landgerichtsrat Kulemann ist zwar der Versuch gemacht worden, eine besonders vorsichtige Formulierung zu schaffen. Ich bezweifle vorläufig aber noch, ob auf diesem Wege überhaupt irgend etwas erreicht werden kann.

Ich möchte am Schlusse meiner Ausführungen das Wort aufgreifen, das Herr Oberbürgermeister Adickes hier ausgesprochen hat. Er hat gemeint, daß der furor teutonicus sich in einen furor legislativus verwandelt zu haben scheine. Meine Herren! Das ist allerdings eine Auffassung, die wir nur bestätigen können, und da möchte ich nur hervorheben, daß ein wirklich freiheitlicher Ausbau des Koalitionsrechts unseres Erachtens die beste Waffe sein würde, um einer weiteren Zersplitterung unserer Gesetzgebung, insbesondere auf sozialpolitischem Gebiete, vorzubeugen. Wir haben ohne Zweifel bereits zu viele Gesetze, so daß man Mühe hat, sich durch diesen Wirrwarr hindurchzufinden. Wenn man sich entschließen würde, die Organisationen so zu schützen, daß sie wirklich freie Bahn hätten für eine ernsthafte gewerkschaftliche Betätigung, für eine wirksame Entfaltung gewerkschaftlicher Selbsthilfe, so würde damit meines Erachtens der Herbeiführung oder der Annäherung an einen Zustand, wie wir ihn unter dem Titel „sozialer Frieden" begreifen können, viel besser gedient werden, als durch alle Spezialgesetze, die für diesen oder jenen Berufsstand geschaffen werden können. (Lebhafter Beifall.)

Mantel, II. Vorsitzender des Steigerverbandes, Essen:

Meine Damen und Herren! Schon der Referent, Herr Reichstagsabgeordneter Dr. Potthoff, hat erwähnt, daß im

preußischen Abgeordnetenhaus eine Gesetzesnovelle zum preußischen Berggesetz vorgelegt worden sei. Infolgedessen steht die Berggesetzgebung in Preußen gegenwärtig wieder im Vordergrunde des Interesses, freilich in erster Linie wohl deswegen, weil die Novelle endlich die von den Bergarbeitern so lange ersehnten Arbeiterkontrolleure — im Gesetzentwurf werden sie „Sicherheitsmänner" genannt — bringen soll.

Ich möchte nun hervorheben, daß diese Gesetzesnovelle sehr Gutes auch bezüglich der unteren und mittleren Grubenbeamten enthält. Besonders ist es da der § 76, der die Verantwortung der Grubenbeamten, insbesondere der höheren technischen Grubenbeamten, ich möchte sagen: bedeutend besser als bisher regelt.

Allerdings hat sich in den Kreisen der Grubenbesitzer gerade gegen diese Bestimmung der Berggesetznovelle schon eine große Opposition bemerkbar gemacht, und diese Oppositionsstellung nehmen leider auch die technischen Grubenbeamtenvereine des rheinisch-westfälischen Kohlenreviers ein. Es ist das der Verband der technischen Grubenbeamtenvereine im Oberbergamtsbezirk Dortmund. Das ist keine Organisation von Beamten, sondern eine Organisation von Beamtenvereinen, die alle mehr oder weniger unter dem Einflusse höherer Grubenbeamten und der Werksbesitzer stehen. Es ist das äußerst charakteristisch für diesen Verband, der angeblich auch die Interessen der Steiger wahrnehmen will.

Ein großer Teil der Steiger ist jedoch mit dieser Regelung, wie sie die Berggesetznovelle vorsieht, einverstanden, und dieser Teil der Steiger ist im Deutschen Steigerverband organisiert, der seinen Sitz in Essen hat.

Nicht so befriedigend wie die Bestimmungen bezüglich der Verantwortung ist in der Novelle die Regelung der Gehaltsfrage der Steiger ausgefallen. Es ist ja auch eigentlich nicht Aufgabe der Berggesetzgebung, auch die Gehaltsfrage der Grubenbeamten zu regeln. Aber es ist meines Erachtens doch notwendig, Bestimmungen darüber zu erlassen, da gerade im Grubenbetriebe bezüglich der Gehaltsfrage eigenartige Verhältnisse vorherrschend

sind. Es dürfte Ihnen allen bekannt sein, daß gerade die Grubenbeamten mehr oder weniger nicht nur mit Gehalt, sondern auch mit Prämien, Tantiemen oder Weihnachtsgratifikationen entlohnt werden. Das ist eine sehr unglückliche Regelung, und zwar deswegen, weil die Prämien vielfach dem fixierten Gehalt gleichkommen, mitunter ihn sogar übersteigen. Ich kann Ihnen mitteilen, daß bei der Gelsenkirchener Bergwerksaktiengesellschaft im Monat August des vorigen Jahres 152 Mk. Prämien an die Steiger ausbezahlt worden sind, obgleich es dort Steiger gibt, die nur ein festes Gehalt von 125 Mk. beziehen. Ich meine, das ist ein ungesunder Zustand, der dringend der Abänderung bedarf, und zwar bedarf der Zustand deswegen so notwendig der Abänderung, weil nur dann ein geregelter, ein geordneter und gesicherter Betrieb im Bergbau vor sich gehen kann, weil auch nur dann die sichere Gewähr gegeben ist, daß die sicherheitspolizeilichen Vorschriften der Königlichen Bergbehörde befolgt werden.

Ich muß auf die Prämien noch etwas eingehender zurückkommen. Es liegt ja im Wesen der Prämien und der Tantiemen überhaupt, daß sie schwankend sind. Das hat aber doch eine Anzahl Grubenbesitzer des Ruhrkohlenreviers nicht abgehalten, sogar feste Prämiensätze zu bestimmen. Über diese festen Prämiensätze hinaus wird aber dann noch wieder eine besondere Prämie bezahlt.

Ich nehme an, daß sich die verehrten Anwesenden für dieses Thema interessieren, und ich erlaube mir daher, etwas näher auf diese Prämien einzugehen.

Man unterscheidet zwischen Förderprämie und Selbstkostenprämie. Eine Förderprämie ist gewissermaßen eine Prämie für vieles Fördern, und eine Selbstkostenprämie ist eine solche für billiges Fördern. Allerdings ist ja auch die Selbstkostenprämie nichts anderes als eine Förderprämie; denn wenn ich billig fördern will, muß ich viel fördern. Je mehr ich fördere, desto billiger werden die Selbstkosten.

Nun kommt z. B. die vornehme Gelsenkirchener Bergwerksgesellschaft her — ich sage ausdrücklich: „vornehme“, denn in

manchen Punkten ist sie mustergültig — und gewährt ihren Steigern, sogar auch den untersten technischen Grubenbeamten, den Fahrhauern, feste, wie die Steiger sagen: garantierte Prämien. Der Ausdruck ist nicht ganz richtig, weil sie eigentlich nicht gut garantiert werden können. Man würde sie dann wohl richtiger als Gehalt bezeichnen. In den Dienstverträgen ist auch nichts darüber enthalten. Es wird in den Direktionssitzungen festgestellt: „Wir wollen den Steigern von dem und dem Termin an eine bestimmte Prämiensumme gewähren.“ Es gewährt die Gelsenkirchener, auch die Hibernia ihren Steigern 80 Mk. feste Prämie. Diese 80 Mk. bekommt der Steiger; ob er viel oder ob er billig gefördert hat, ist dabei ganz gleichgültig. Ist dann daneben noch eine Förderprämie festgesetzt, dann bekommt er über den Betrag von 80 Mk. hinaus in dem Falle, daß er über das ihm gestellte Quantum hinaus fördert, noch eine bestimmte Summe pro Tonne oder pro Förderwagen. Ist eine Selbstkostenprämie festgesetzt, dann bekommt er über den bestimmt festgesetzten Betrag hinaus eben noch eine Prämie, die meist in der Weise geregelt wird, daß der Steiger für jeden Pfennig, um den die Tonne Kohlen billiger gefördert wird, als es von der Direktion bestimmt worden ist — es wird vorher ein sog. Selbstkostensatz festgesetzt — 1 Mk. Prämie erhält. Daher kann es dann kommen, daß sich die Prämien bis auf 150 Mk. belaufen. Es sind schon Fälle dagewesen, daß ein Steiger 250 Mk., 300 Mk. Prämien bekommen hat, während er nur 120—150 Mk. Gehalt erhielt.

Allerdings haben wir auch einige gute Zechen, die neben der Prämie noch ein anständiges Gehalt bezahlen: 180 Mk., 185 Mk., 200 Mk., 220 und 240 Mk.

Meine verehrten Damen und Herren! In der Höhe der Prämie im Verhältnis zu dem Gehalt liegt nun die Gefährlichkeit dieser Einrichtung.

Was ich bisher darüber ausgeführt habe, konnte man eigentlich als die gute Seite der Prämie bezeichnen. Aber sie hat auch eine schlechte Seite, und die besteht eben darin, daß die Prämie schwankend ist, daß sie im Dienstvertrage nicht zugesichert wird,

weil sie dort eben nicht zugesichert werden kann, sonst würde sie ja den Charakter als Prämie verlieren. Daher kommt es auch, daß dem Steiger, wir wollen einmal sagen: wegen kleinerer Nachlässigkeiten, an denen er mitunter nicht einmal selbst schuld ist, die Prämie gekürzt oder sogar ganz entzogen wird. Wenn beispielsweise ein Steiger 125 Mk. fixiertes Gehalt bekommt, daneben aber 150 Mk. Prämie und ihm diese 150 Mk. einmal entzogen werden, so ist das m. E. eine Strafe, die kein Staatsanwalt und kein Gericht für derartige Vergehen verhängen würde. Und jeder Steiger wird sich darum sicher hüten, der Bergpolizei-Verordnungen wegen 50 % seines Einkommens aufs Spiel zu setzen. Denn schließlich sind doch auch die Steiger Menschen, und zwar Menschen, die leben wollen und größtenteils Familien zu ernähren haben. Ich meine daher: wenn man ja auch dem Arbeitgeber nicht verbieten kann, seinen Angestellten und Beamten Geschenke zu machen, so muß es doch möglich sein, eine gesetzliche Bestimmung zu treffen, die besagt: die Prämien dürfen über eine bestimmte Höhe nicht hinausgehen, und da haben wir denn im Steigerverbande 10 % des Gehalts vorgeschlagen. Das wären bei einem Gehalt von rund 200 Mk. 20 Mk. Ich persönlich bin ein Feind jeglicher Prämien; ich möchte sogar noch darüber hinausgehen und sagen: die Prämien müssen vollständig beseitigt werden. Aber wie ich eben schon gesagt habe, ist es nicht gut angängig, dem Arbeitgeber zu verbieten, seinen Angestellten Geschenke zu machen. Auch der preußische Staat gibt seinen Bergbeamten Geschenke in Form von Weihnachtsgratifikationen. Selbstverständlich wird, soweit ich unterrichtet bin, dabei geradeso willkürlich verfahren wie im Ruhrkohlenrevier.

Also die Prämien dürfen nur einen ganz kleinen Teil des Gehalts ausmachen; wenn sie dann einmal entzogen werden, hat der Angestellte nicht einen so großen Schaden dadurch. Es ist das unbedingt nötig, weil der technische Grubenbeamte, der Steiger, nicht nur die Interessen seines Arbeitgebers wahrzunehmen, sondern vor allem auch die Interessen der Königlichen Bergbehörde zu beobachten, also die bergpolizeilichen Vorschriften zu erfüllen hat,

und ich glaube, nicht zu viel zu behaupten, wenn ich sage, daß die Bergpolizei den Interessen der Grubenbesitzer doch in manchen Punkten strikte zuwiderläuft.

Auch die Arbeiter sind ja bekanntlich Gegner der Prämien und haben das des öfteren in ihren Versammlungen und auf ihren Kongressen ausgesprochen, so noch jüngst in Berlin auf dem Deutschen Bergarbeiterkongreß. Sie sagen einfach: der Steiger ist dadurch, daß er neben seinem Gehalt eine große Prämie bezieht, nicht imstande, die sicherheitspolizeilichen Vorschriften so zu befolgen, wie es zur Sicherheit des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter im Grubenbetriebe nötig ist. Ich will nun nicht behaupten, daß die Gewährung von Prämien schon unbedingt auf jeden Fall dazu führen muß, daß der Angestellte die sicherheitspolizeilichen Vorschriften außer acht läßt. Aber, meine Damen und Herren, die Gefahr ist doch sehr groß, insbesondere wenn man, wie ich eben ausgeführt habe, bedenkt, daß ihn unter Umständen eine Strafe bis zu 150 Mk. treffen kann, und solche Strafen sind in Wirklichkeit auch verhängt worden.

Ich möchte dann noch auf das Koalitionsrecht eingehen. Der Herr Vorsitzende wird mir das ja wohl erlauben.

Es hat ja schon der Herr Lüdemann die Vorgänge in Oberschlesien erwähnt. Ja, meine Damen und Herren, was in Oberschlesien passiert ist, das ist lange vorher bei uns im Ruhrkohlenrevier passiert. Herr Lüdemann hat als Beispiel angeführt, daß der Herr Geheimrat Hilger einen Beamten entlassen hätte, ohne die Gründe der Entlassung anzugeben, und ihm gesagt habe: wenn er gefragt werde, weshalb er entlassen worden sei, dann solle er eben sagen, das wüßte er nicht. Ich glaube, daß Herr Lüdemann seine Ausführungen in dem Sinne gemacht hat.

Meines Erachtens war das von Herrn Geheimrat Hilger gar nicht so unklug gehandelt. Unsere Grubenbesitzer des Ruhrreviers haben nicht einmal so klug gehandelt. Ich möchte Ihnen da den Fall meiner eigenen Maßregelung wegen meines Eintretens für den Steigerverband schildern. Nachdem der Steigerverband gegründet worden war — am Niederrhein ist die Geburtsstätte

5*

unseres Verbandes, auf der Zeche Neumühl — da habe ich mich auch dieser Bewegung angeschlossen. Ich hatte auch einmal in einer Versammlung das Wort ergriffen und in meinen Ausführungen darauf hingewiesen, daß es für die Grubenbeamten notwendig sei, sich zu organisieren, insbesondere deswegen, weil sie sonst Gefahr liefen, zwischen den wohlorganisierten Arbeitern einerseits und den nicht minder gut organisierten Arbeitgebern andererseits erdrückt zu werden. Am Tage darauf wurde ich zum Betriebsführer der Zeche, bei der ich angestellt war, beordert und mußte da Rede und Antwort stehen. Zwei Tage, nachdem das passiert war, wurde ich zu einer Unterredung zu meinem vorgesetzten Direktor beordert. Es hat mir dann mein Direktor nicht das gesagt, was der Geheimrat Hilger dem Beamten in Oberschlesien gesagt hat, sondern er hat mir — dem Sinne nach — gesagt: „Herr Mantel! Es liegt absolut dienstlich gegen Sie nichts vor; aber wir befürchten doch, daß der Steigerverband nicht die Interessen der Arbeitgeber gebührend wahrnehmen wird und kann." Ich habe ihm darauf — ebenfalls dem Sinne nach — gesagt: „Verehrter Herr Direktor! Das hat der Steigerverband auch nicht beabsichtigt, daß er die Interessen der Arbeitgeber vertreten will (Heiterkeit), sondern er will zunächst die Interessen der Steiger wahrnehmen. Aber die Interessenvertretung der Steiger steht doch nicht unbedingt im Gegensatze zu den Interessen der Arbeitgeber." Es hat ja Herr Lüdemann ganz treffend ausgeführt, daß bezüglich der Rentabilität des Betriebs die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeiter, sogar zusammenfallen, und daß sie nur auseinandergehen, wenn es auf die Verteilung des Gewinns ankommt.

Der Direktor gab sich im übrigen sehr freundlich. Zweck der Übung war ja, mich vom Steigerverband fernzuhalten. Zum Schluß meinte er dann, er habe nur seine persönliche Meinung geäußert; wie die Gesamtdirektion Stellung nehmen würde, wisse er noch nicht. Zwei Tage später übermittelte mir der Herr aber schon ein Ultimatum der Gesamtdirektion, entweder zu Kreuze zu

kriechen oder man müsse auf meine Dienstleistung verzichten. Als man dann sah, daß ich meine Tätigkeit für den Verband nicht einstellte, wurde mir gekündigt. In dem Kündigungsschreiben hat man mir dann allerdings nicht wieder bestätigt, daß dienstlich nichts gegen mich vorliege. Da war man schon so klug wie der Geheimrat Hilger und gab einfach keine Gründe an.

Ich könnte Ihnen dann noch andere Beispiele dafür anführen, wie bezüglich der Koalitionsfreiheit mit den Steigern im Ruhrkohlenrevier verfahren wird. Sogar die politische Meinungsfreiheit greift man an. So passierte es neulich bei der Stadtverordnetenwahl in Essen, daß ein Steiger der Zeche „Graf Beust" den Kandidaten der Zentrumspartei wählte. Der Zentrumsmann kam mit dem sozialdemokraktischen Kandidaten in die Stichwahl. Es dürfte ihnen bekannt sein, daß in Essen die Sozialdemokraten mit den Liberalen ein Kompromiß abgeschlossen hatten, um das Zentrum in diesem Wahlkreise zu verdrängen. Das nebenbei!

Dieser Steiger hatte den Zentrumsmann gewählt, weil er überzeugter Zentrumsanhänger ist, jedenfalls ist das doch nichts Schlechtes! Einige Tage darauf sagte ihm dann in der Konferenz, die alltäglich stattfindet, der Herr Oberinspektor Holt: „Hören Sie einmal, Herr Steiger Soundso, Sie haben ja den Zentrumskandidaten gewählt!" „Ja." „Das dürfen Sie nicht, das ist gegen die Interessen Ihres Arbeitgebers" (Heiterkeit), „und wir erwarten von Ihnen, daß Sie bei der Stichwahl anders wählen." Der Mann ist dann auch umgefallen und hat in der Stichwahl im Sinne oder, wie ich mich einmal ausdrücken will, im Interesse seines Arbeitgebers gewählt. Er mußte das eben, weil ihm sonst die Entlassung bevorstand und er auf jeden Fall auch wohl entlassen worden wäre, sowie ich gerade den Herrn Holt kenne. Die Zeche „Graf Beust" gehört dem bekannten Grubenbesitzer Stinnes.

Es hat sich auch im Ruhrkohlenrevier noch etwas ähnliches zugetragen, und zwar ist dort von den Angestellten auch das Unterschreiben von Reversen verlangt worden — auch darauf ist Herr Lüdemann schon eingegangen — worin sie den Austritt aus der Organisation, also hier aus dem Steigerverband, erklären

mußten. Aber nicht nur das! Sie mußten sogar erklären, dem Steigerverbande nie wieder beizutreten. Wenn es aber geschähe, dann wäre das ein Grund für den Arbeitgeber, den betreffenden Steiger sofort zu entlassen, und zwar ohne Kündigung. Einen derartigen Revers hat der Mülheimer Bergwerksverein seinen Steigern vorgelegt.

Ich könnte auch noch ein eklatantes Beispiel dafür anführen, daß die Steiger durch Versprechungen von der Organisation ferngehalten werden. Nachdem der Steigerverband gegründet worden war, erhöhte man den Steigern auf der Zeche „König Ludwig" sofort das Gehalt von 185 auf 240 Mk. Bedauerlicherweise sind die Steiger auch infolgedessen von der Organisation abgefallen.

Außerdem kämpft man im Ruhrrevier mit ähnlichen Waffen gegen den Steigerverband wie gegen den Bund der technisch-industriellen Beamten. Man wirft ihm vor allen Dingen vor, daß er sozialdemokratische Tendenzen verfolge, und zwar aus dem Grunde, weil die sozialdemokratische Presse des Ruhrreviers, insbesondere das Verbandsorgan des alten Bergarbeiterverbandes die Gründung des Steigerverbandes seinerzeit begrüßte. Man kann doch den Leuten den Mund nicht stopfen. (Heiterkeit.)

Übrigens eine ganz eigenartige Beweisführung.

Das wäre ungefähr das, was ich über die Gehaltsfrage der Grubenbeamten und über deren Koalitionsfreiheit zu sagen hätte.

Ich möchte zum Schlusse noch bemerken, daß, wenn die Sicherheit im Grubenbetrieb erreicht werden soll, wie es jetzt der Handelsminister Delbrück durch die vorgelegte Berggesetznovelle beabsichtigt, es vor allen Dingen nötig ist, die Gehaltsfrage anderweitig zu regeln, insbesondere die Prämienfrage, und die Prämien, wenn auch nicht ganz zu beseitigen, so doch auf einen kleinen Teil des Gehalts festzusetzen, und hauptsächlich auch dem Koalitionsrechte der Grubenbeamten freien Spielraum zu lassen.

Die Gesellschaft für Soziale Reform aber möchte ich bitten, im Sinne meiner Ausführungen für die Grubenbeamten zu wirken.

Direktor Dr. Fritz Rößler, Frankfurt a. Main:

Meine Damen und Herren! Ehe ich auf die beiden Punkte eingehe, die ich besonders zu besprechen gedenke: Konkurrenzklausel und Erfinderschutz, möchte ich ganz kurz auf einen Gedanken zurückkommen, den der Herr Referent bei der Besprechung des Koalitionsrechts geäußert hat. Das ist die Frage der Möglichkeit der lebenslänglichen Anstellung von Arbeitern und Beamten. Ich meine, mit einem solchen Gedanken verlassen wir eigentlich den Boden des praktisch Durchführbaren, wenigstens so lange wir an unserer heutigen Wirtschaftsordnung festhalten wollen. Ich kann dem Herrn Referenten folgen, wenn er sagt: die soziale Gesetzgebung soll die Persönlichkeit des Staatsbürgers höher stellen als Sachgüter oder Vermögensinteressen. Aber wir dürfen doch nicht so weit gehen, daß schließlich auch die Grundlage der Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft dadurch berührt wird. Wenn Sie sagen, daß die soziale Gesetzgebung dazu führen soll, daß möglichst jedem Staatsbürger ein möglichst großes Maß von Glück gewährt werden kann, so besteht dieses Glück doch nicht nur aus ideellen Gütern, sondern auch sehr wesentlich aus materiellen Gütern, und insofern sind auch die, für die die soziale Gesetzgebung gemacht werden soll, daran interessiert, daß die Volkswirtschaft möglichst kräftig und leistungsfähig ist. Und, meine Damen und Herren, solange wir auf Grund der heute noch herrschenden kapitalistischen Gesellschaftsordnung in unserm Wirtschaftsbetrieb arbeiten, kann ich mir einen Wirtschaftsbetrieb, in dem Arbeiter und Beamte lebenslänglich angestellt sind, unmöglich denken. (Sehr gut!)

Ich komme dann zu den beiden erwähnten Punkten: zur Konkurrenzklausel und zum Erfinderschutz, u. z. habe ich mich mit diesen beiden Fragen als Arbeitgeber häufig zu beschäftigen Gelegenheit gehabt. Wenn in der Diskussion dieser Punkte gesagt wird, in der chemischen Industrie herrsche heute ein modernes Sklaventum, und wenn gesagt wird, ein großer Teil, gerade die

besten technischen Beamten würden durch die Konkurrenzklausel in das Ausland getrieben, so sind das doch meines Erachtens Übertreibungen. Solche Behauptungen lassen sich ja ebensowenig beweisen wie widerlegen, weil sie zahlenmäßig und statistisch gar nicht zugänglich sind. Ich würde es sehr begrüßen, wenn es möglich wäre, einmal eine Statistik darüber aufzustellen, wieviele Angestellte nur durch die Konkurrenzklausel in ihrem Fortkommen gehindert worden sind und nicht durch andere Umstände, die in ihren persönlichen Verhältnissen und in ihrer Leistungsfähigkeit gelegen haben.

Ich gebe aber vollständig zu, daß die Konkurrenzklausel in den allermeisten Fällen absolut unnötig und schließlich auch schädlich ist. Für das gesetzmäßige Verbot der Konkurrenzklausel kann ich mich aber nicht aussprechen. Ich kann auch dem Gedanken vollständig folgen, daß es ein Unrecht ist, einen Beamten durch die Konkurrenzklausel daran zu hindern, das, was er nun in jahrelanger Arbeit an eigenen Kenntnissen und Erfahrungen gesammelt hat, nach seinem Austritt aus der Fabrik zu verwerten. Es muß aber auch wirklich sein geistiges Eigentum sein, was er nachher verwerten will, und nicht das geistige Eigentum anderer.

Wenn ein Chemiker — Sie gestatten mir, daß ich etwas näher auf die Verhältnisse in der chemischen Industrie eingehe, wo es doch wohl anerkannt ist, daß es nicht möglich ist, alle Verfahren durch Patente zu decken, sondern, wie das auch in den Schriften zugegeben wurde, daß ein Teil der Erfahrungen, der Geschäftserfahrungen eben als Geschäftsgeheimnis gewahrt werden muß — wenn ein Chemiker ein Verfahren einer Fabrik kennen lernt, an dessen Ausarbeitung er gar nicht selbst teilgenommen hat, so ist er doch nicht berechtigt, dieses Verfahren nun als sein geistiges Eigentum zu behandeln. Sie werden aber häufig in Offerten von Chemikern finden, daß sie mitteilen, sie seien im Besitze des Verfahrens von anderen Fabriken und könnten es dorthin, wo sie Anstellung finden, mitbringen. Es kommen auch Fälle vor, wie sie bei uns vorge-

kommen sind, wo sich der Angestellte durch Verwertung seiner Kenntnis gar nicht eine Stellung verschaffen will, sondern das Verfahren, das er bei uns kennen gelernt hat, an zehn bis zwölf Konkurrenten verkauft hat. Das ist doch eine zu weitgehende Ausnutzung des geistigen Eigentums anderer Leute.

Doch dagegen haben wir heute keinen Schutz. Ich kann nicht zugeben, daß der Abschluß langfristiger Verträge einen Schutz gewährt; denn dazu gehören zwei, und man kann den Angestellten nicht zwingen, einen solchen Vertrag einzugehen. Heute haben wir als Schutz während der Dienstzeit das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. Aber nach Ablauf der Dienstzeit haben wir als einzigen Schutz gegen unehrliche Konkurrenten — das möchte ich ausdrücklich betonen — nur die Konkurrenzklausel. Wenn es möglich wäre, ein Gesetz zu schaffen, das die unehrlichen Konkurrenten verhindern könnte, auf die Unehrlichkeit der Beamten zu spekulieren, dann würden, glaube ich, sämtliche Unternehmer dem gern zustimmen.

Aber ich möchte auch betonen, daß die Konkurrenzklausel in solchen Fällen wie bei uns in der chemischen Industrie nicht nur im Interesse der Unternehmer liegt. Denn an der ungehinderten Ausnützung eines Verfahrens ist das ganze Unternehmen interessiert, und dazu gehören auch die Beamten und besonders die, die durch Tantiemen und Gewinnbeteiligung daran beteiligt sind, und das ist heute ein sehr erheblicher Teil. Auch diese haben ein Interesse daran, daß es möglich ist, sich gegen solche Leute mit weitem Gewissen zu wehren.

Nun muß der Leistung gewiß die Gegenleistung gegenüberstehen. Der Beamte erhält sein Gehalt als Entschädigung für seine vertraglich übernommenen Leistungen. Wenn nun aber der Arbeitgeber ihm darüber hinaus Gelegenheit gibt, seinen Betrieb kennen zu lernen, auch Verfahren kennen zu lernen, an denen er nicht direkt mitarbeitet, sowie seine Kenntnisse und seinen Gesichtskreis zu erweitern, so ist das zunächst eine Leistung des Arbeitgebers und ihr sollte als Leistung des Angestellten gegenüberstehen, daß er das, was man ihm im Vertrauen auf seine Ehrlichkeit zugänglich

gemacht hat, nun nach seinem Austritte nicht gegen das Interesse des Arbeitgebers verwertet. Das ist doch eigentlich alles, was wir mit der Konkurrenzklausel erreichen wollen.

Man verweist auf das Ausland und sagt: im Ausland ist sie nicht nötig, in England und Amerika wird sie fast gar nicht angewandt. Dort herrschen aber andere Verhältnisse in den Fabriken. Ich habe Gelegenheit gehabt, darin Einblick zu nehmen, und weiß, daß man dort nach Möglichkeit dem Angestellten den Einblick in den eigentlichen Betrieb verwehrt. Es herrscht dort eine Atmosphäre des Mißtrauens nicht nur zwischen Angestellten und Unternehmern, sondern auch unter den Angestellten selbst, und ich glaube, unsere deutschen technischen Beamten würden, wenn sie die Verhältnisse einmal wirklich kennen lernten, schließlich unsere deutschen Verhältnisse auch mit der Konkurrenzklausel in einzelnen Fällen vorziehen.

Es muß aber ganz sicher, da die Konkurrenzklausel nun einmal eine Einschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit ist, dafür eine Entschädigung gewährt werden, und ich möchte ganz kurz erwähnen, welche Form wir hier in unserem Betriebe gefunden haben. Es sind, wie ich betonen möchte, in einer freien Vereinbarung mit einem frei gewählten Ausschuß unserer Chemiker die folgenden Gesichtspunkte festgelegt worden: der austretende Chemiker verpflichtet sich, die Verfahren unserer Anstalt zwei Jahre lang geheimzuhalten. Nur für diese Geheimhaltung erhält er für die zwei Jahre sein halbes Gehalt. Müssen wir ihm aus Konkurrenzgründen den Eintritt in eine bestimmte Fabrik versagen, so erhält er auch die zweite Hälfte seines Gehalts, muß sich aber auf diese zweite Hälfte den Verdienst anrechnen lassen, den er in einer anderen Stelle bezieht. (Bravo!)

Ich komme nun zum Erfinderschutz und möchte hier gleich von vornherein betonen, daß ich auf dem Standpunkte stehe, daß nicht nur der technische Beamte, der das Glück hat, eine wertvolle Erfindung zu machen, sondern daß überhaupt jeder Beamte, sei er Kaufmann oder Techniker, der einem Geschäftsbetriebe durch seine Tätigkeit besondere Vorteile zuführt, auch an dem

dadurch erzielten Gewinne beteiligt werden soll. Aber gegen die gesetzliche Regelung des Erfinderschutzes, wie sie vorgeschlagen worden ist, muß ich mich aussprechen, und zwar weil ich diese gesetzliche Regelung für praktisch verfehlt halte und weil ich auch glaube, daß die Zwecke, die die Angestellten damit erreichen wollen, wenigstens nicht in dem Maße erreicht werden können, wie das von ihnen erhofft wird.

Wenn der Laie von einer Erfindung hört, so denkt er immer an eine epochemachende Erfindung wie die Glühlampe, das Heilserum und dergl. Sachen. Im Gange der Industrie ist das „Erfinden" etwas ganz anderes. Da ist es eine geistige Tätigkeit, die gelehrt, gelernt und betrieben wird wie andere geistige Tätigkeiten auch und die in der Industrie nicht höher zu bewerten ist wie z. B. die Tätigkeit eines Kaufmanns bei Abfassung eines wichtigen Briefs oder eines wichtigen Vertrags. Der Jurist wieder und der Patentanwalt sieht bei der Erfindung immer nur das Patent, d. h. die aus dem Zusammenhange mit der Technik losgelöste Erfindung. Für uns aber kommt es doch hier hauptsächlich auf die Entstehung der Erfindung an.

Nun gibt es auch selbständige Erfinder; sie scheiden hier aus, wo es sich nur um Erfindungsrecht von Angestellten handelt.

Bei den Angestellten sind die Fälle äußerst selten, wo die Erfindung fix und fertig wie Pallas Athene aus dem Haupt ihres Vaters herausspringt. Bei objektiver Prüfung wird man meines Erachtens in den allermeisten Fällen finden, daß, wenn nicht ein direkter Auftrag zur Bearbeitung in bestimmter Richtung im Laboratorium vorlag, so doch das ganze Milieu des Betriebs oder die Mitarbeit der Vorgesetzen oder der Arbeitskollegen von sehr wesentlichem Einfluß auf die Konzeption der Erfindung gewesen ist.

Nun bestreitet man das Bestehen von sogen. Etablissementserfindungen. Ich habe jüngst wieder einen Fall erlebt, den ich als klassischen Fall einer Etablissementserfindung bezeichnen kann. Einer unserer Chemiker ist damit beauftragt, im elektrischen Ofen ein Metall herzustellen; er arbeitet auf Grundlage anderer Versuche anderer Chemiker, so daß das Verfahren schon gar nicht

mehr ein einheitliches geistiges Produkt ist. Wenn es aber einmal praktisch werden soll, wird es sich hauptsächlich deshalb in der Praxis bewähren können, weil es möglich war, für den elektrischen Ofen eine haltbare Auskleidung zu finden. Als ich aber fragte, wer denn diese wichtige Erfindung gemacht habe, da sagte der Chemiker: „Das kann ich gar nicht sagen. Diese wichtige Auskleidung ist allmählich im Laufe der Versuche entstanden. Es hat bald der Arbeiter, bald der Beamte seinen Rat dazu gegeben, und heute haben wir das Resultat." Das ist doch eine Etablissementserfindung. Hier hat der betriebsleitende Chemiker aus seinem Herzen keine Mördergrube gemacht. Aber in wie vielen anderen Fällen, wo der Angestellte bona fide eine Erfindung als sein geistiges Eigentum reklamiert, wird es ganz ähnlich gegangen sein.

Nun bestehen die chemischen Verfahren nie aus einer einzigen Erfindung. Wenn Sie die großen chemischen Verfahren nehmen, die heute in aller Munde sind, so werden Sie finden, daß neben dem eigentlichen grundlegenden Patent eine ganze Reihe von Zusatz- und Ausführungspatenten stehen, von denen ein großer Teil gar nicht in die Praxis kommt, aber deswegen nicht weniger wichtig ist, weil er dazu dient, das Verfahren mit einem Walle von Schutzpatenten zu umgeben. Das Ganze ist ein ungeheuer kompliziertes Gebäude, und es ist nachher kaum möglich zu sagen, welches nun der Wert des einzelnen Patents in diesem ganzen Zusammenhang ist. Man kann unmöglich bestimmen, welches der Gewinn ist, der durch ein einzelnes Patent erzielt wird. Sollen etwa die Leute, die für das Ganze sehr wertvoll sind, leer ausgehen, weil diese Patente praktisch nicht verwertet werden?

In den Patenten erschöpft sich aber das Verfahren nicht. Es wird jeder Fälle angeben können, wo eine geistreiche Erfindung lange auf dem Papiere geblieben ist, weil man die praktische Ausführung nicht finden konnte. Erst durch den Ingenieur, der die nötigen praktischen Werkzeuge erfand, wurde die Sache ausführbar. So steckt in allen chemischen Verfahren viel technische

Detailarbeit, die als Ganzes für die Praxis mindestens ebenso wertvoll ist wie die in den Patenten zutage tretende erfinderische Tätigkeit.

Und für die gewinnbringende Verwertung des Verfahrens sind schließlich noch ganz andere Momente mehr kommerzieller Natur mitsprechend, wie der Einkauf der Rohmaterialien, die Regelung des Verkaufs, vor allem auch die Verständigung mit Konkurrenten bezüglich der Preise usw. Das sind Momente, die auf den Gewinn von sehr erheblichem Einflusse sind, die schließlich auch wieder wenigstens zum Teil das Resultat der Tätigkeit von Angestellten sind, die auch wieder ihre Gewinnansprüche geltend machen können.

Ich glaube, Sie werden mir zugeben, daß, in diesem Lichte betrachtet, es ganz unmöglich ist, zu sagen: Das Patent Nummer Soundsoviel trägt zu dem Gesamtgewinn 3 % bei und deshalb soll der Erfinder desselben, wenn er sich überhaupt objektiv feststellen läßt, 1 % vom Gesamtgewinn haben. Deshalb scheint mir auch die Forderung, die an sich so plausibel klingt: „Jeder Erfinder soll von dem durch seine Erfindung erzielten Gewinn ein Drittel haben“ in der Praxis undurchführbar; denn was der Betriebsleiter, der mit allen Details des Betriebs und der Erfindung vertraut ist, nicht festsetzen kann, wird auch der Richter nicht festsetzen können, dem schließlich die Entscheidung zustehen würde. Ich habe schon eingangs betont, daß ich durchaus nicht gegen die Gewinnbeteiligung bin; nur glaube ich, daß man daran festhalten muß, daß sie auf dem Wege des freien Vertrags geregelt wird. Das geschieht heute schon sehr viel. Der vernünftige Betriebsleiter und Unternehmer wird darin seinen Vorteil finden. Er kann sehr wohl übersehen, was ihm die gesamte Tätigkeit eines Beamten für seinen Betrieb wert ist, und sich mit ihm über eine Gewinnbeteiligung, sei es an dem Gesamtgewinn oder bestimmten Teilen desselben, einigen.

Man wird vielleicht einwenden: dann würde der Beamte zu kurz kommen. Ich glaube, der tüchtige Beamte wird sich überall durchsetzen, denn schließlich wird auch hier der Handel

durch Gebot und Gegengebot abgeschlossen; und daß ein Unternehmer einen Beamten, dem er noch zudem eine wertvolle Erfindung verdankt, an die Konkurrenz gehen läßt, weil er sich mit ihm über Gehalt oder Tantieme nicht einigen kann, das verbietet ihm, glaube ich, schon sein eigenes Interesse.

Wenn aber der Erfinderschutz, zumal in der von einigen Seiten vorgeschlagenen extremen Form Gesetz werden soll, was wird dann das Resultat sein? In erster Linie das, daß sehr viele Unternehmer nach Möglichkeit verhindern werden, daß ihre Angestellten überhaupt Erfindungen machen. Sie werden sich in ihrem Betrieb auf möglichst wenige gut bezahlte Beamten stützen und werden die große Zahl derer, die heute gerade nach Erfinderschutz rufen, von dem Einblick in den Betrieb fernhalten. Während wir heute in den Versuchslaboratorien mit den Chemikern ganz ungeniert die Tragweite eines in Ausarbeitung befindlichen Verfahrens besprechen können, wird man ihnen in Zukunft den Ausblick auf das Ganze möglichst verhindern und sie mit für sie selbst unverständlichen Detailarbeiten beschäftigen; denn der Unternehmer, der ein großes Verfahren ausarbeitet, kann sich unmöglich der Gefahr aussetzen, daß seine Angestellten die Details seines Verfahrens auf eigene Faust vorher zum Patent anmelden und damit veröffentlichen.

Ich glaube, es würde auch das heute so wertvolle Zusammenarbeiten der Chemiker untereinander im Laboratorium wegfallen; denn es wird naturgemäß jeder seine Gedanken für sich behalten wollen, um sich den Vorteil des Patents und der damit verbundenen Gewinnbeteiligung zu sichern, und gerade dieses Zusammenarbeiten der Chemiker untereinander ist für die Entwicklung unserer Industrie sehr wesentlich gewesen. Wenn die englische chemische Industrie hinter der deutschen zurückgeblieben ist, so ist sicher zum Teil daran schuld, daß dieses Verhältnis der Chemiker untereinander und das gemeinsame offene Zusammenarbeiten von Vorgesetzten und Beamten dort lange nicht in dem Maße der Fall gewesen ist.

Ich habe mich hier gegen einige mir allzu radikal scheinende

Vorschläge ausgesprochen. Ich will aber betonen, daß ich die Bestrebungen der Privatbeamten im allgemeinen als voll gerechtfertigt ansehe, und ich gebe auch vollständig zu, daß in unseren heutigen Verhältnissen sehr vieles verbesserungsfähig ist. Nur suche ich die Besserung selbst weniger auf dem Wege der Gesetzgebung als auf dem Wege der Erziehung zu einer höheren sozialen Einsicht, nicht nur einer höherensozialen Einsicht bei den Unternehmern und bei den Beamten, sondern, wie heute schon mehrfach hervorgehoben ist, auch bei der Rechtsprechung. Leider müssen auch die Unternehmer zugeben, daß viele unter ihnen heute noch ihre Arbeiter und Beamten nicht als Mitarbeiter am gemeinsamen Werke betrachten, sondern als Maschinen, die man sich so billig wie möglich beschafft. Dieser Wertschätzung auf der einen Seite entspricht natürlich die Stellung auf der anderen. Es wird aber dieser nun einmal leider vorhandene Zwiespalt nicht verbessert, sondern verschärft, wenn man nun, wie es von einzelnen Seiten leider geschieht, die Beamten als Gesamtheit gegen die Unternehmer als die einseitigen Vertreter des Kapitalismus und als die Ausbeuter ihrer Beamten mobil zu machen sucht. Es gibt doch, Gott sei Dank! schon eine sehr große Anzahl Unternehmer — und meiner Ansicht nach nehmen sie von Tag zu Tage zu — die den alten patriarchalischen Standpunkt verlassen und den modernen Bestrebungen ihrer Beamten wie Arbeiter vollständig sympathisch gegenüberstehen.

Ich glaube, diese friedliche Entwicklung sollte man doch vor allen Dingen fördern und nicht den vorhandenen Zwiespalt erweitern. Man sollte bei dieser Förderung auch im Auge behalten, daß das volkswirtschaftlich Wichtige und Wertvolle doch nicht der Unternehmer oder andererseits seine Beamten sind, sondern die Unternehmung selbst, die Unternehmung als organisches Ganze. Je mehr sich beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nicht als feindliche Parteien gegenüberstehen, sondern sich als Mitglieder eines gemeinsamen Ganzen betrachten, um so mehr wird meiner Ansicht nach das Unternehmen wirtschaftlich wertvoll sein; um so mehr werden aber auch solche Fragen wie die Konkurrenz-

klausel und der Erfinderschutz an ihrer Wichtigkeit verlieren. (Bravo!). Denn dann wird der Beamte es für ganz selbstverständlich halten, daß das Resultat seiner Tätigkeit, seiner Erfinder- und auch seiner sonstigen Tätigkeit dem gemeinsamen Unternehmen gehört; und für ebenso selbstverständlich wird es dann der Unternehmer halten, daß er seine Beamten an dem Gewinne seines Unternehmens beteiligen muß.

Die Gesellschaft für Soziale Reform aber sollte bei der Beratung der Privatbeamtenfrage es als Ziel vor Augen haben, beide Seiten zur Anerkennung dieses höheren Gesichtspunktes der gemeinsamen Arbeit hinzuführen. (Lebhafter Beifall.)

Josef Reif, Vorsteher im Verbande Deutscher Handlungsgehilfen, Leipzig:

Meine Damen und Herren! Ich muß zunächst mit einigen Worten auf die Ausführungen meines Vorredners, des Herrn Direktors Rößler, eingehen. Er hat besonders betont, daß das Interesse der Prinzipale an der Konkurrenzklausel wesentlich darin liege, daß ihnen sonst Geschäftsgeheimnisse nicht genügend geschützt seien. Aber, meine Damen und Herren, die Konkurrenzklausel beschränkt sich ja leider nicht darauf ein Geschäftsgeheimnis zu schützen, sondern sie geht viel weiter. Wäre sie bloß ein Schutz der Geschäftsgeheimnisse, dann hätte sie sich bisher leichter ertragen lassen. Aber wie sie sich ausgebildet hat und auch in der Rechtsprechung und im Gesetz gedacht ist, verbietet sie nicht bloß die Benutzung des Geschäftsgeheimnisses, sondern sie verbietet die ganze Tätigkeit, sie verbietet jede Konkurrenztätigkeit. Sie geht also weit über das Geschäftsgeheimnis hinaus. Erst die Reichstagskommission, die sich jetzt mit der Konkurrenzklausel der technischen Beamten beschäftigt, hat den Gesichtspunkt hineingebracht, daß die Konkurrenzklausel nur Geltung haben soll, soweit dadurch ein Geschäftsgeheimnis geschützt wird.

Ich will nicht sagen, daß wir uns mit dieser Regelung, die zunächst ja nur die technischen Angestellten angeht, aber auch unsere Interessen berührt, schon einverstanden erklären könnten.

Nein, unser Abscheu vor der Konkurrenzklausel geht weiter und geht weiter aus guten Gründen.

Herr Direktor Rößler hat auch nach Zahlen gefragt. Nun, ich kann mit einigen Zahlen wenigstens darüber aufwarten, in welchem Umfange die Konkurrenzklausel angewendet wird. Wir haben im Jahre 1907 im Verbande auf 15500 Bewerber 1010 gehabt, die durch die Konkurrenzklausel gebunden waren. Das ist an sich schon nicht wenig. Aber wir müssen hierbei berücksichtigen, daß diese Zahl ganz gewiß viel zu klein ist. Denn die Gehilfen, die durch die Konkurrenzklausel gebunden sind, werden nicht so leicht Bewerber. Sie sind eben gebunden, und die Konkurrenzklausel ist eine wirkliche Bindung, eine wirkliche Fessel, die es den meisten ganz unmöglich macht, jedenfalls außerordentlich erschwert, andere Stellung zu suchen.

Die Konkurrenzklausel ist aber in unserer Zeit zu ganz mißbräuchlicher Verwendung ausgeartet. Man kann sagen: auch der Gesetzgeber und die Richter haben im allgemeinen die Vorstellung, daß die Konkurrenzklausel etwas Wichtiges sei und daß man wohl, wenn die Konkurrenzklausel verlangt wird, sich die Stellung daraufhin ansieht, ob sie so wichtig ist, ob sie so gut bezahlt ist, daß sie eine derartige Bindung rechtfertigt.

Aber so ist es in der Praxis nicht. Darauf wird nicht gesehen, ob die Stellung eine besonders wichtige ist, ob sie besonders gut bezahlt ist, ob aus diesen Gründen die Konkurrenzklausel gerechtfertigt ist, sondern die Konkurrenklausel wird in vielen Betrieben allen Angestellten ohne Ausnahme auferlegt, einerlei ob sie viel oder wenig verdienen. Sie haben es bei den Berliner Warenhäusern gesehen, daß man die Konkurrenzklausel den kleinen und kleinsten Lagermädchen auferlegt hat, die nie und nimmer irgendwelche Konkurrenz ausüben können. Die Konkurrenzklausel ist eben auch noch ausgeartet, sie ist über das hinaus, was sie dem rechtlichen Inhalte nach sein will, zu einer P e r s o n a l s p e r r e geworden. (Sehr richtig!) Die großen Betriebe schützen sich damit gegeneinander. Sie benützen die Konkurrenzklausel als Kampfmittel gegeneinander, um zu erreichen,

daß der neu aufkommende Konkurrenzbetrieb überhaupt kein Personal bekommt — nicht etwa bloß, daß er besonders kundige Leute nicht bekommt, nein, daß er überhaupt kein Personal bekommt. Sie ist also ganz einfach ein Kampfmittel. Daher hören Sie oft die Klage, daß man die Konkurrenzklausel heute schon längst — ich will selbstverständlich nicht sagen, in allen Betrieben, aber in sehr vielen Betrieben — als etwas behandelt, was sozusagen zum täglichen Brot, zum allgemeinen Bestande der Engagementsbedingungen gehört. Die große Firma kann sich einen Juristen leisten, der ihr die Verträge entwirft, und so stehen dem schwachen Gehilfen zwei Stärkere gegenüber: erstens einmal der wirtschaftlich überlegene Prinzipal und zweitens der Jurist, also der Klügere. (Heiterkeit.) Diese zwei Stärkeren stehen dem Schwachen gegenüber, und er bekommt, ob er eine große oder kleine Stellung in dem Betriebe zu erhalten wünscht, die Konkurrenzklausel gedruckt vorgelegt. Er bekommt einen Vertrag vorgelegt, wie man sie da schon vorrätig hält, in dem alles enthalten ist, was das Gesetz zu Gunsten des Prinzipals irgendwie nur zuläßt (sehr richtig!); das ist ganz gewiß in dem Vertrag enthalten (sehr richtig!) und ebenso alles, was sich zu Ungunsten des Gehilfen verwenden läßt, z. B. Ausschluß des § 63 HGB. und derartige Dinge, die sind gewiß auch darin. Man bekommt alle diese Bedingungen, wie gesagt, gleich gedruckt vorgelegt, sie werden unterschrieben, und man prüft nicht, ob der Fall so geartet ist, daß er eine besondere Behandlung und eine besondere Belastung des Angestellten rechtfertigt.

Aber wenn es sich bloß um diese mißbräuchlichste Anwendung handelte, so könnte man mit einer weitergehenden Beschränkung der Konkurrenzklausel, wie sie ja in Aussicht steht, zufrieden sein. Wir müssen aber tiefer hineingehen in das Wesen der Sache und die Konkurrenzklausel grundsätzlich als ein Übel auffassen, welches nicht nur uns Angestellten schadet, sondern zweifellos auch der Gemeinschaft unseres Volkes, der deutschen Volkswirtschaft schweren Schaden zufügt.

Die Konkurrenzklausel ist ein schweres Unrecht gegen den

Angestellten um deswillen, weil sie ihm das Einzige nimmt, was er überhaupt besitzt und für sein Fortkommen einsetzen kann, die Verwertung seiner Kenntnisse, die Verwertung der Kenntnis seiner Branche. Sie ist ein schweres Unrecht, weil man einem Menschen damit den einzigen aussichtsvollen Weg durchs Leben verlegen darf.

Wenn man bedenkt, daß die Konkurrenzklausel auch Lehrlingen auferlegt wird — es gibt heute nicht nur minderjährige Lehrlinge, bei denen die Klausel ja keine Gültigkeit hätte — dann muß man wirklich fragen: Wozu lernt ein Mensch einen Beruf, wenn man ihm gleichzeitig verbieten kann, das Gelernte anzuwenden?

Man kennt heute wohl noch Beschränkungen der Erwerbstätigkeit im öffentlichen Interesse, ich meine die Gewerbe, die der Konzessionierung unterstehen, sie werden im öffentlichen Interesse beschränkt; daß man aber einem Menschen, der nichts hat als seine Arbeitskraft und was er erlernt hat, seinen Erwerb beschränken kann, nicht im öffentlichen Interesse, sondern im Interesse eines privaten Unternehmers, das ist, wie man es auch sonst rechtfertigen möge, unverträglich mit zeitgemäßen Anschauungen über die Freiheit von Handel und Wandel, Freiheit des Erwerbs.

Und diese Beschränkung ist auch, wie ich schon sagte, volkswirtschaftlich falsch. Die Konkurrenzklausel bindet zuerst die tüchtigen Kräfte, sie bindet zwar auch alle möglichen anderen, aber die tüchtigen doch zuerst. Diese tüchtigen Kräfte könnten sich entfalten, könnten der Volkswirtschaft außerordentlichen Nutzen bringen, sei es dadurch, daß sie in andere Betriebe hineingehen, sei es dadurch, daß sie im eigenen Betriebe nützliche Werte schaffen. Sie können das nicht, sie werden gebunden im Interesse eines Privatunternehmers, zum Schaden der Gesamtheit der deutschen Wirtschaft.

Daher muß man sagen: die Konkurrenzklausel ist auch aus volkswirtschaftlichen Gründen zu beseitigen. Wie sehr sie den Einzelnen in seiner Bewegungsfreiheit bindet, das muß man erlebt haben; man muß, um mich deutlich auszudrücken, „drinstecken“,

man muß wissen, wie es wirkt, wenn ein Mensch, der in unvorsichtiger Weise oder aus Not, oft genug, weil er sich nichts dabei gedacht, oft genug auch, weil man es ihm leicht gemacht, weil man ihm zugeredet hat, einen solchen Vertrag unterschrieben hat, wenn ein solcher Mensch nun Gelegenheit hat, sich zu verbessern und die Gelegenheit nicht benutzen kann. Dann steht er da und fragt erstaunt: Wie ist es nur möglich, daß man mir das verbieten kann. Aber nicht nur das kommt in Betracht, daß er die Möglichkeit verliert, einen neuen besseren Posten zu erhalten, er verliert in der Regel auch die Aussicht, sich in seiner eigenen Stellung noch wesentlich zu verbessern. Es gibt ganz gewiß, wie der Herr Vorredner sagte, gerechte Unternehmer, die den Angestellten darunter nicht leiden lassen. Aber gerecht und anständig sein, ist noch nicht Regel unter den Menschen, auch noch nicht unter den Unternehmern. In den meisten Fällen hat der also gebundene Angestellte keine Aussicht oder nur verminderte Aussicht, in seinem eigenen Betriebe vorwärts zu kommen; denn wenn er einmal durch die Konkurrenzklausel gebunden ist — dazu gehört auch die geheime Konkurrenzklausel in Gestalt von Vereinbarungen ganzer Branchen untereinander — wenn er einmal in dieser Weise gefesselt ist, dann braucht man ihn nicht mehr in der altmodischen Weise durch Gehaltszulagen, durch gute Behandlung und derartiges noch ans Geschäft zu fesseln. Er ist eben gebunden.

Es hat vor wenigen Tagen ein Leipziger Gehilfe vor mir gestanden, der hatte Gelegenheit, eine Stellung mit 5000 Mk. zu bekommen, allerdings in einem Betriebe, der genau der jetzigen Branche entspricht, also in einem Konkurrenzgeschäft. Er vermochte es kaum zu fassen: „Warum soll ich das nicht verdienen dürfen, warum muß ich mich mit 3000 Mk. zufriedengeben, die ich hier habe? Ich stehe mich ja nicht gerade schlecht; aber warum kann ich nicht 5000 Mk. verdienen? Weil ich durch die Konkurrenzklausel gebunden bin!" Ich sagte ihm: „Können Sie nicht wenigstens den Versuch machen, die Situation Ihrer Firma darzulegen und auf diese Weise eine erhebliche Zulage zu erlangen?"

Da unterbrach er mich erregt mit den Worten: „Sie lachen einen ja geradezu aus. Ich habe es getan und tue es nicht wieder, sie denken gar nicht daran, mir eine Gehaltszulage zu geben, sie lachen einen einfach aus."

Das war bloß ein Mann, der sich verbessern konnte. Wie drückt die Fessel aber erst den, der stellenlos ist und seine Branche, sein Feld sich verschlossen sieht!

Man muß, wie gesagt, darinstecken, um zu wissen, wie die Klausel im einzelnen wirkt; wie sie im ganzen wirkt, habe ich auch versucht, Ihnen zu beleuchten. Ich bitte, mir zu erlauben, daß ich mich hierauf beschränke. Ich habe ja den letzten Teil des 26. Heftes der Schriften unserer Gesellschaft bearbeitet, der von der Konkurrenzklausel handelt, und möchte Sie bitten, da das Nähere nachzulesen. Es ist noch sehr viel zu der Konkurrenzklausel zu sagen, ich kann aber jetzt nicht mehr darauf eingehen.

Zu dem Referate des Herrn Dr. Potthoff übergehend, kann ich seiner Kritik der einzelnen Verhältnisse durchaus zustimmen und vor allem meine Zustimmung zu der Definition aussprechen, die er dem Worte „sozial" geben will: das Vorrecht des Menschen gegenüber den Sachen und Einrichtungen. Daran fehlt es uns gar sehr. Das ist gewiß ein Grundübel unserer sozialen Entwicklung.

Ob wir aber zu einem einheitlichen Arbeitsrechte kommen werden, wie es Herrn Dr. Potthoff vorschwebt? Ich kann mich nicht dagegen aussprechen, ich kann mich eher dafür aussprechen. Aber ich könnte es heute nicht verantworten, „ja" zu sagen. Grundsätzlich kann ich wohl dafür sein, denn das liegt auf demselbem Wege, auf dem wir z. B. die Errichtung von allgemeinen Arbeitsgerichten fordern. Ich habe aber die Besorgnis, daß die Verschiedenheit der Verhältnisse sehr viel mitspielen wird, daß sehr viele Ausnahmen auch in einem solchen einheitlichen Arbeiterrecht oder Angestelltenrecht würden gemacht werden müssen, so daß wir wahrscheinlich doch wieder allerlei Buntscheckigkeit und Verschiedenheit in Kauf nehmen müßten. Ich will die Frage damit ganz gewiß nicht erledigen, sondern mich grundsätzlich dafür aussprechen;

aber ich übersehe die Sache noch nicht genügend, um mehr darüber sagen zu können.

Ich möchte jetzt auf ein paar auffällige Einzelheiten eingehen, die sich in den letzten Schriften der Gesellschaft vorfinden; es handelt sich hier um das Recht des Dienstvertrags. Herr Dr. Baum sagt auf Seite 71 des 26. Heftes: es seien auf dem Gebiete des Handelsgesetzbuchs — also abgesehen von Dingen, die auf anderen Gebieten liegen — nur zwei Reformen, die gefordert werden, nämlich eine Änderung des § 70 und eine Änderung des § 63. Die Änderung des § 70 betrifft eine Bestrafung des sogenannten Vertragsbruchs, und es handelt sich dabei um einen Antrag, der ausgegangen ist von den selbständigen Beisitzern des Kaufmannsgerichts Berlin, ein Antrag, der dort durch die entscheidende Stimme des Vorsitzenden angenommen worden ist. Aber ich möchte hier zu bedenken geben, ob das unter den Reformbestrebungen in den Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform stehen kann. Es ist das doch wohl keine „Reform“ in unserm Sinne, oder wenn man es eine Reform nennen will, so ist es eine Reform von der andern Seite, es ist sozusagen eine „antisoziale“ Reform. Deshalb bitte ich Sie, mir zu erlauben, diesen Gegenstand ein wenig daraufhin zu beleuchten, was es mit der Notwendigkeit einer Bestrafung des Vertragsbruchs auf sich hat.

Die Anklagen gegen die Handlungsgehilfen nach dieser Richtung sind außerordentlich übertrieben. Wer hat denn Erfahrungen auf diesem Gebiete? Der einzelne Prinzipal? Gewiß, er kann *seine* Erfahrungen haben; aber er darf sie nicht verallgemeinern. Die allgemeine Lage einer Sache kann man nur beurteilen, wenn man ein großes Gebiet übersieht, Massen von Zahlen zur Verfügung hat, wenn man, wie wir im Verbande, die Erfahrungen von 85 000 Mitgliedern übersieht. Das kann der einzelne Prinzipal nicht. Wenn er zwei, drei solcher Fälle erlebt, so gerät er aus dem Häuschen, und mit Recht. Aber damit kann er noch nicht den Beweis liefern, daß der Vertragsbruch auf Seite der Gehilfen außerordentlich häufig vorkommt. Diese Anklagen sind wie gesagt übertrieben.

Vertragsbruch wird von seiten der Prinzipale auch begangen. Es kommt mindestens ebenso oft vor, daß die Prinzipale von einem Engagement zurücktreten, weil es ihnen leid geworden ist oder weil sie etwas besseres gefunden haben. Der Gehilfe ist doch gar nicht in der glücklichen Lage — von ganz geringen Ausnahmen abgesehen — daß er so nach Belieben wählerisch sein könnte, daß er leichtfertig eine Stellung springen lassen könnte. Wenn er eine Stellung hat, ist er zufrieden, daß er sie hat, und froh, wenn er sie antreten kann. Das ist die Regel.

Wenn wir von Vertragsbruch sprechen und uns gegenseitig Sünden anrechnen wollen, müssen wir auch an den Vertragsbruch von der anderen Seite denken, der in der plötzlichen Entlassung eines Angestellten liegt. Aus geringfügigen Ursachen, wegen irgend eines kleinen Ärgers oder weil das Geschäft zurückgeht und das Personal vermindert werden soll, wird gar oft Knall und Fall die Entlassung verfügt, und der Gehilfe steht auf der Straße. Das ist auch Vertragsbruch, und diese Art ist sehr häufig, sehr viel häufiger als die andere.

Die Prinzipale sagen, sie müßten einen solchen Schutz im Gesetze haben, weil der Gehilfe, wenn man ihn auf Schadenersatz verklagt, nicht zu fassen sei. Das ist nicht richtig. Es gibt viele Gehilfen, die man im Wege der Klage wohl fassen kann. Andererseits gibt es viele Prinzipale, die man auch nicht fassen kann, auch wenn man sie verklagt. Wir haben im Verbande oft schon für ein Mitglied gegen eine „Firma" einen Prozeß gewonnen und doch die Kosten bezahlen müssen. Da war es so, daß Verschiebungen eingetreten waren, der „Prinzipal" war überhaupt nicht mehr Inhaber, er war Prokurist geworden und seine Frau Inhaberin, oder das, was gepfändet werden konnte, war schon von anderer Seite gepfändet, oder es war überhaupt nichts da, kurz, unsere Pfändung war „fruchtlos" — einem Prinzipal gegenüber!

Wenn die Prinzipale die Klage gegen den Gehilfen in solchen Fällen unterlassen, geschieht es meist aus dem Grunde, weil sie sich viel eher Rat schaffen können, weil sie viel leichter einen

anderen Gehilfen bekommen, als im umgekehrten Falle der Gehilfe eine Stellung.

Der Herr Vorsitzende mahnt, die Zeit drängt — ich fasse mich ganz kurz. Ich könnte ja noch viele Einzelheiten beleuchten, und das würde nicht ganz uninteressant sein. Gerade bei uns wird man finden, daß da manches interessant, viel interessanter ist, als es sich nach solchen Schriften darstellt, die selbstverständlich auf den ersten Anhieb nicht alles enthalten können.

Zu § 63 noch ein Wort! Dr. Baum als Verfasser dieser Abhandlung nimmt Stellung gegen das zwingende Recht dieses Paragraphen. Es handelt sich um die Fortzahlung des Gehalts bei unverschuldeter Krankheit bis zu sechs Wochen. Dr. Baum hält es für richtig, daß der ganze Paragraph anders gefaßt würde. Wenn das die wissenschaftliche Überzeugung des Herrn Dr. Baum ist, so müssen wir sie respektieren; wenn das aber in den Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform steht, halte ich es nicht für unbedenklich. Ob das, was Absatz 1 des § 63 anordnet, zwingendes Recht ist oder nicht, darüber rechten wir nicht mehr. Nachdem der Reichstag dieser Auffassung zugestimmt und die Regierung es kondeziert hat, haben wir keinen Anlaß, über das zwingende Recht uns noch zu unterhalten. Es handelt sich bloß noch um die Abzugsfähigkeit der Krankenkassenleistungen.

Man spricht immer davon, daß der Gehaltsanspruch „sechs Wochen" läuft. *Sechs Wochen* sollen die armen Prinzipale das Gehalt zahlen. Sechs Wochen sind aber doch die Ausnahme. Gewöhnlich dauert die Krankheit zwei, drei Tage, acht, vierzehn Tage. Das sind so die gewöhnlichen Fälle. Ausnahmsweise dauert eine Krankheit einmal sechs Wochen und länger. So groß sind also die Opfer in der Regel nicht, wie man sie sich vorstellt.

Dann denkt man vielfach hierbei an die „Bevorzugung" der Handlungsgehilfen. Nun, meine Herren, es hat auch eine gewisse Berechtigung, daß sie ein wenig besser gestellt sind als z. B. die Handarbeiter. Das war vom Gesetzgeber gewollt. Die Handlungsgehilfen stehen in mancher Beziehung wieder schlechter da. Es ist ihnen durch § 60 des Handelsgesetzbuchs eine ziemlich fühl-

bare Beschränkung hinsichtlich der Verwertung ihrer Arbeitskraft auferlegt. Ich möchte ferner auf die Auffassung hinweisen, die im Handlungsgehilfenstande und in der Rechtsprechung besteht, daß der Handlungsgehilfe für Überstunden und überhaupt Mehrarbeit keine besondere Vergütung zu verlangen hat. Diese Auffassung ist richtig, sie hebt auch unseren Stand in etwas. Wenn das Geschäft drängt, und verlangt, daß zugegriffen wird, soll der Gehilfe zur Verfügung stehen, ohne Anspruch auf besondere Vergütung zu erheben. Das soll aber eine Ausnahme sein und nicht zur Regel werden.

Wie aber ist es in Wirklichkeit? Es wird sehr viel Arbeit über die vereinbarte Geschäftszeit hinaus verlangt, und die „Ausnahme" ist oft die Regel.

Es ist doch gewiß ein Unterschied, ob ich zehn Stunden Arbeit schulde und zwölf leisten muß; wenn ich zwölf Stunden Arbeit leiste, so leiste ich eben 20 % mehr, als ich schuldig bin, und doch wird mir das nicht angerechnet. Wenn der Arbeiter jede halbe Stunde, die er mehr leistet, besonders bezahlt bekommt, wir dagegen die Mehrleistungen ohne besondere Vergütung gewähren müssen, so ist es doch gewiß unser gutes Recht, daß wir sagen: wir sehen in der Besserstellung durch § 63 einen Gegenwert. Wenn man uns diesen Gegenwert nimmt, dann müssen wir selbstverständlich die Frage der Bezahlung jeder Mehrleistung und Überstunden aufrollen. Es ist noch nicht ausgemacht, wer sich dabei besser stehen würde.

Noch einen Vorwurf muß ich erwähnen, der gegenüber § 63 uns oft gemacht wird, den der Simulation. Es tut mir leid, daß ich auf diesen Punkt nicht näher eingehen kann. Es wird damit viel gesündigt, indem man gerade die Handlungsgehilfen einer besonderen Neigung zur Simulation beschuldigt. Die Handlungsgehilfen sind ja gewiß denselben menschlichen Schwächen ausgesetzt wie alle anderen Menschen auch; aber von einer übertriebenen Neigung zur Simulation kann nicht die Rede sein. Um hier Zahlen zu nennen, möchte ich bemerken: 1906 haben wir einmal verglichen, wie sich denn die Zahl unserer Bewerber in

der Stellenvermittelung zur Zahl derer, die die Krankenkasse ausnutzen, verhält. Denn wenn man annehmen kann, daß der Gehilfe geneigt sei, im Zustande der Kündigung den Prinzipal durch Simulation von Krankheit auszunutzen, dann wird er es der Krankenkasse gegenüber erst recht tun, denn ihr gegenüber ist es weniger gefährlich. Dem Prinzipal gegenüber ist es viel gefährlicher, schon der sogen. Referenzen wegen, ein Kapitel der Sklaverei, auf das ich leider nicht mehr eingehen kann. Wir haben also festgestellt, wie viele Bewerber oder Stellenlose, die der Krankenkasse angehörten, bei der Krankenkasse als krank angemeldet sind, und haben gefunden, daß von 2000 Gekündigten oder Stellenlosen ganze 11 aus der Krankenkasse Krankengeld bezogen. Das ist geradezu ein Beweis für anständige Gesinnung unter den Handlungsgehilfen. Es kann also nicht gesagt werden, daß unter den Handlungsgehilfen in bedenklichem Maße Neigung zur Simulation bestände.

Ich muß hier leider abbrechen. Ich wollte noch auf ein anderes trauriges Kapitel, das der Lehre, zu sprechen kommen. Vielleicht kann ich nachher darauf eingehen.

(Die Sitzung wird auf eine Stunde unterbrochen.)

I. Verhandlungstag, Nachmittagssitzung.

Dr. Thissen, Direktor des Vereins für Handlungskommis von 1858, Hamburg:

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Der Referent, Herr Dr. Potthoff, hat Ihnen glänzende, aber auch gewaltig weit ausholende Perspektiven auf die künftige Einheitlichkeit des Privatbeamtenrechts eröffnet, und mein Vorredner, der Herr Kollege Reif vom Verbande Deutscher Handlungsgehilfen, hat Ihnen im Gegensatz dazu schon einen leisen Widerhall gegeben von dem „gesunden Verbandsegoismus“ der Handlungsgehilfen, die wegen des großen Vorsprungs, den sie längst im Recht erreicht haben, nicht daran denken, der Einheitlichkeit ihre Interessen ganz und

gar zu opfern. Da halte ich es für richtig, daß die Debatte darauf ausgeht, die praktischen Gegenwartsaufgaben herauszuschälen und zu sondern zwischen dem, wo schon die Voraussetzung des einheitlichen Rechts erreicht werden kann, nämlich die Einheitlichkeit der Arbeit der Angestelltenverbände, und den Sachen, wo ein solches Zusammenarbeiten noch sehr wenig Aussichten zu haben scheint. Eine Frage, bei der dieses Zusammenarbeiten, die Einigung der Angestelltenverbände, längst reif zu sein scheint, ist meines Erachtens die Konkurrenzklausel, nicht bloß deshalb, weil in allen Verbänden, auch denen der Arbeitgeber, ein Einschränkungsbedürfnis und die Kläglichkeit der heutigen Zustände eingeräumt wird, sondern anderseits weil die Interessenvertretungen, die Angestelltenverbände sich programmatisch samt und sonders in puncto Konkurrenzklausel schon einig geworden sind. Diese Einigkeit zielt eben auf eine völlige Beseitigung der Konkurrenzklausel.

Ein so rabiater Programmpunkt muß aber doch wohl guten Grund haben, einen Grund zunächst in den tatsächlichen Verhältnissen. Von Herrn Direktor Rößler sind Zahlen gefordert worden. Der Herr Kollege Reif hat schon einige geboten, und ich möchte eine kleine erweiterte Illustration geben.

Im Verkehrsgewerbe kommt die Konkurrenzklausel kaum vor; nur hier und da einmal in großen Speditionskontoren, beispielsweise in Hamburg, habe ich eine Konkurrenzklausel festgestellt. Seeleute, Schiffstechniker haben sie ebenfalls selten. Auch unter Büro- und Bankbeamten findet man sie weniger. Es hatten allerdings die D-Banken eine geheime Konkurrenzklausel, ein indirektes Mittel, ihre Beamten vom Stellenwechsel abzuhalten.

Nach allem, was man festgestellt hat, scheint die Konkurrenzklausel am meisten in der Industrie und dann im reinen Warenhandel zu Hause zu sein. Nach Zahlen scheint sie nicht leicht abschätzbar. In den Veröffentlichungen des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen habe ich vor drei Jahren eine Ziffer gefunden; man vermutete, ihre Zahl betrage 13—14 % der Verträge. Der deutsche Technikerverband hat eine Statistik aufgenommen, wonach von den gezählten Maschinen- und Elektrotechnikern etwa 13 ½ %

der Konkurrenzklausel unterlagen. Dann hat der Werkmeisterverband eine Menge Klauseln gesammelt aus 800 Betrieben. Davon entfielen 335 auf die Textilbranche, 264 auf die Hütten- und Metallindustrie und der Rest auf 32 weitere Branchen. Wir haben in unserer Rechtsschutzabteilung im 58er Verein mehrere Hundert Verträge mit Konkurrenzklauseln kennen gelernt. Auch hier durchweg Warenhandel, und auffälligerweise der Detailhandel weit mehr als die Kontorbetriebe.

Dann hat man vom Reichsjustizamt aus Erhebungen der Handelskammern veranlaßt, und so hat die Handelskammer Berlin festgestellt, daß 350 Firmen auf ihre Anfrage Auskunft gaben. Von diesen 350 antwortenden Firmen — die meisten, welche eine Konkurrenzklausel haben, scheinen eben nicht geantwortet zu haben — räumten 40 eine Konkurrenzklausel ein. Beschäftigt waren bei den 350 Firmen 12408 Angestellte. Die betreffenden Angestellten, welche der Konkurrenzklausel unterlagen, repräsentierten 20,55 % der gesamten Angestellten. Es hatte also rund 1/5 die Konkurrenzklausel zu ertragen.

Ich will aber mit Zahlen nicht so weit ausgreifen, da ich sonst die Debatte zu sehr für meine Ausführungen in Anspruch nehmen würde.

Der geographische Umfang der Konkurrenzklausel ist nach meinen Feststellungen im Handel fast ausschließlich lokal; höchstens in einigen Großkontoren unserer hanseatischen Städte findet man auch delokalisierte Konkurrenzklauseln. In der Industrie ist sie geradezu unbedingt auf das ganze Vaterland oder sogar auf große Teile des Auslandes ausgedehnt. Die Fälle, in denen man sich in der Industrie lokal beschränkt auf eine Provinz, einen Kreis, einen Bezirk oder gar nur eine Stadt, pflegen nicht die größere Industrie zu betreffen, sondern mehr das mittlere und kleinere Gewerbe.

Herr Direktor Rößler hat gebeten, in erster Linie eine Regelung der Verhältnisse dem freien Vertrage zu überlassen und vom freien Vertrage die Besserung der Verhältnisse zu erwarten. Wenn alle Unternehmer so einsichtig wären wie Herr Direktor Rößler,

dann würde man dieser liberalen Auffassung der Dinge sehr sympathisch gegenüberstehen können. Aber mitunter wird der Gesetzgeber der Einsicht etwas nachhelfen müssen, und so mancher ist eben erst durch das Gesetz zum Sozialpolitiker und nachher zum Freund und überzeugten Anhänger gesetzgeberischer sozialpolitischer Bestrebungen geworden.

Daß auf der anderen Seite die Praxis, von der Herr Direktor Rößler berichtete, sehr wenig zu finden ist, beweisen die Hunderte Konkurrenzklauseln, die wir in unseren Akten haben, bei denen samt und sonders von einer teilweisen oder gar gänzlichen Fortzahlung des Gehalts keine Rede ist. Auch beim Technikerverbande — so habe ich mir berichten lassen — sei die Fortzahlung des Gehalts bei den gezählten Konkurrenzklauseln nicht festgestellt worden.

Nun haben die Handlungsgehilfen ja, wie ich schon zu Eingang sagte, wesentlich Besseres schon erreicht als die Techniker, und es ist dankenswert, daß im Reichstage die Techniker neuerdings einen Fortschritt erreicht haben, der den Handlungsgehilfen durch eine Umredaktion des Gesetzes auch wieder zugute kommen soll, so daß auf diesem Gebiete wenigstens schon die Einheitlichkeit des Rechts und damit die Möglichkeit eines gemeinschaftlichen weiteren Vorgehens zur völligen Beseitigung der Konkurrenzklausel erreicht scheint.

Wie sieht es aber heute aus, wenn jemand einem Vertrage gegenübersteht, in dem eine Konkurrenzklausel enthalten ist? Ist es denn wirklich noch der freie Arbeitsvertrag? Ich will nicht einmal von der Ungleichheit der Machtfaktoren im Arbeitsvertrage sprechen. Wenn in einem großen Dortmunder Werke, das ich persönlich ziemlich genau zu kennen behaupte, der Portier dem akademisch gebildeten Ingenieur das Vertragsformular vorlegte — das ist ein praktischer Fall aus dem Leben — nachdem dieser Ingenieur von Schlesien nach Dortmund für 175 Mk. Monatsgehalt herüberengagiert worden ist und die letzten Ersparnisse während der Stellenlosigkeit und auf der langen Reise verbraucht hat, so ist von einem Arbeits**vertrage** wenig die Rede und von

der Würde des freien Abschlusses ebenfalls nicht. Der Portier hat das Formular vorgelegt, und der Ingenieur äußerte dazu, daß er, da über diese Bestimmungen in der Korrespondenz nichts enthalten sei, nämlich über die Abgabe seiner Erfinderrechte und die Konkurrenzklausel, noch einmal mit dem Oberingenieur oder dem Leiter des Betriebs sprechen möchte; es hat aber nichts gefruchtet.

Sodann ist es ja im Handlungsgehilfenrecht ein wesentlicher Vorzug, daß wenigstens schon eine zeitliche Beschränkung besteht und daß die Konkurrenzklausel für Minderjährige verboten ist. Aber auch hier hätte sich das heutige Gesetz längst weit besser präsentieren können, wenn man den „erheblichen Anlaß“ und die „unbillige Erschwerung des Fortkommens“ von vornherein aus der Formulierung herausgelassen hätte; denn die „unbillige Erschwerung des Fortkommens“ halte ich schon deshalb für einen Unsinn, weil ich jede Erschwerung des Fortkommens als unbillig empfinde, besonders bei Leuten, die nichts weiter in die Wagschale des Lebens zu werfen haben als ihre Arbeitskraft. Und erst der „erhebliche Anlaß“, der auf seiten des Arbeitgebers für die Kündigung und für die trotzdem zulässige Beibehaltung der Konkurrenzklausel liegen kann! So die Notwendigkeit einer Personalreduktion, bei der ein Kaufmannsgericht entschieden hat — und das Kaufmannsgericht ist doch von vornherein mit einer sozialen Tendenz in der Rechtsprechung ausgestattet — daß hier ein durch den Vertrag gegebener „erheblicher Anlaß“ zugunsten des Arbeitgebers vorliege, daß er also nach heutigem Rechte leider auf seiner Konkurrenzklausel bestehen könne.

Nun die Rechtsprechung! Man hat heute davon geredet, daß der soziale Sinn der Rechtsprechung mitunter mangelhaft sei. Ich glaube, noch nach einer anderen Seite ist die Rechtsprechung mangelhaft, ohne daß ich darum dem Richterstand und unserer Justiz irgendetwas antun will, insofern als sie gar zu oft, wenigstens nach den Erfahrungen meiner Rechtsschutzabteilung, ihr Urteil auf die Spezialgesetze allein basiert und die allgemeinen Prinzipien des Bürgerlichen Gesetzbuches, die

Prinzipien von Treu und Glauben, von Billigkeit, von Verkehrssitte, von Usancen eines Berufs sehr wenig mit in Berücksichtigung zieht. Wieviel Recht es im Handelsstand aus Usancen gibt, das, wenn es berücksichtigt wäre, wesentlich billigere Vertragsbedingungen zugunsten der Angestellten und eine mildere Auslegung der Bestimmungen zugunsten der Angestellten ermöglichen würde, das kann jeder beurteilen, der eine Rechtsschutzabteilung für Handlungsgehilfen zu leiten hat. Wir haben es mit einer spezialgesetzlichen Jurisdiktion zu tun, die beispielsweise den § 138 BGB., wie ich wenigstens mit meinem zunächst volkswirtschaftlich gebildeten Laienverstand empfinde, vielfach geradezu ignoriert, diesen Paragraphen, mit dem man die Ausbeutung der Notlage beim Vertragsabschluß, wie das Kaufmannsgericht Berlin es bereits dargetan hat, unter stärkere Abwehrmittel stellen könnte.

In diesem Zusammenhang auch vielleicht noch ein Beispiel über die grenzenlose Ausdehnungsmöglichkeit der Konkurrenzklausel! Was ist eine unbillige Erschwerung des Fortkommens, wenn ein rheinisches Landgericht einem Autotechniker es abschlägt, seine Konkurrenzklausel für ungültig zu erklären oder die Vertragsstrafe, wie es heute schon nach dem bürgerlichen Rechte möglich ist, einer starken Reduktion zu unterwerfen, denn er habe ja Gelegenheit, bei dieser sich glänzend entwickelnden Industrie in Frankreich und England, vielleicht auch schon in Italien unterzukommen! Eine solche Zumutung gegenüber einem Techniker, der Frau und Kinder bisher auf deutschem Boden ernährt hat und weiter ernähren möchte, ist jedenfalls über die Grenzen einer, sagen wir einmal, gesunden Rechtsübung hinaus gelegen, und es wird da vieles zu bessern sein. Wenn die Jurisdiktion es nicht bessern kann, muß eben die Reform des Gesetzes der Jurisdiktion die Wege ebnen.

Jetzt noch einige allgemeine Gründe! Das Spezialistentum der heutigen Angestellten, in der Industrie noch weit mehr als im Handel, bewirkt, daß hierin schon eine gefährliche Isolierung und Beschränkung der Erwerbsmöglichkeiten liegt; daß dieses Spezia-

listentum nicht durch Vertragserschwerungen in Gestalt der Konkurrenzklausel noch gefährlicher gemacht, noch weiter verschlimmert werden soll, ist jedenfalls ein begreiflicher Wunsch der Angestellten. Die volkswirtschaftliche Bewegungsfreiheit verlangt der Unternehmer für sich; er sollte sie auch dem Angestellten aus dem gerade in Unternehmerkreisen so leidenschaftlich propagierten Grundsatz der Gewerbefreiheit heraus gewährleisten. Hat denn, im nationalen Wirtschaftsinteresse gesprochen, der Angestellte weniger geistige und volkswirtschaftliche Potenzen in die Wagschale zu werfen als der Unternehmer? Ich bestreite nicht das kolossal wichtige volkswirtschaftliche Moment des egoistischen Erwerbsinteresses, den Segen des Unternehmerimpulses für das Fortschreiten der nationalen Volkswirtschaft. Aber daß gerade bei der Unpersönlichkeit unserer großen Aktiengesellschaften und sonstigen Betriebsformen der Ingenieur eine Art repräsentativer Unternehmer geworden ist, daß er in erster Linie mit technischen Fortschritten der Befruchter des Betriebskapitals zu sein hat, wird ebenfalls nicht bestritten werden können; es pflegen im allgemeinen nicht die Aktionäre und auch nicht der noch so organisatorisch begabte Generaldirektor eines solchen Unternehmens ausschließlich die Erfolge des Betriebs in sich zu tragen; die vielen Ingenieure und Oberingenieure, die in ihrem Dienstverhältnis so auf der Linie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen, werden schon — das will ich gegenüber Herrn Direktor Rößler sagen — aus der Notwendigkeit fortschreitender Mitarbeit in manche Geheimnisse der Fabrik und auch in die Erfindungsbestrebungen und Erfindungspläne der Fabrik eingeweiht. Denn die Arbeitsteilung ist heute beim Großbetrieb eine bittere Notwendigkeit, sie führt dahin, daß man eben schon von selbst sein Vertrauen etwas erweitert.

Ferner meine ich: der Prinzipal darf sein Erlerntes benutzen in dem Momente, wo er sich verselbständigt, und sein ganzes späteres Leben lang. Derjenige, der von vornherein als Sohn des Inhabers einer Handelsfirma oder als Sohn eines industriellen Unternehmers zum Prinzipal geboren scheint, kennt derlei Schwierigkeiten nicht. Wie es manchmal im Leben zugeht, könnte ich Ihnen

an den sog. Kronprinzen der großen hanseatischen Handelshäuser illustrieren. Es ist wohl noch in keinem hamburgischen Handlungshause vorgekommen, daß ein sog. Kronprinz, d. h. der Sohn eines Geschäftsfreundes, selbst präsumtiver Prinzipal, von einer großen Reederei oder Exportfirma als deren Volontär mit der Konkurrenzklausel behelligt worden wäre. Dabei sieht er in viele Details des Betriebs hinein und kann unter diesem Gesichtspunkt um so mehr als Rivale betrachtet werden, weil er nicht nur seine Arbeitskraft und Intelligenz in Konkurrenz stellen kann, sondern obendrein einmal das Geld seines Herrn Papas. Die Angestellten aber, welche als der wirtschaftlich schwächere Teil lediglich ihre Arbeitskraft zu offerieren haben, belegt man mit einer solchen Konkurrenzklausel in sehr zahlreichen und, wie mir scheinen will, zunehmenden Fällen.

Sodann, meine verehrten Damen und Herren, wird die Konkurrenzklausel deshalb so leidenschaftlich von Technikern und Handlungsgehilfen gehaßt, weil sie, das hat der Herr Kollege Reif schon sehr treffend ausgeführt, gar nicht so sehr den Schutz des Betriebs und des Unternehmens bezweckt, sondern sich in vielen Unternehmungen direkt oder indirekt, bewußt oder unbewußt, zum Lohndrückungsmittel entwickelt. Wenn eine Verkäuferin eines großen Berliner Warenhauses — ich spreche grundsätzlich nicht gern den Namen aus, aber ich kann mit dem Material jederzeit dienen — die bisher 80 Mk. Monatslohn gehabt hat, ein Mädchen, das obendrein in dieser Großstadt ganz auf sich selber gestellt war, durch Kaufmannsgerichtsurteil gezwungen wird, ein Konkurrenzwarenhaus zu verlassen, wo es 100 Mk. bekommt, dann, meine Herren, besieht man sich den Fall nicht so sehr unter dem Gesichtspunkt, ob sie das alte Warenhaus durch ihren Übertritt geschädigt haben kann, sondern unter dem anderen, ob nicht die bittere Not sie zwang, sich unter allen Umständen von 80 auf 100 Mk. Gehalt hinaufzuarbeiten. Diese Verkäuferin wurde vom Kaufmannsgericht Berlin verurteilt, entweder aus dem Kaufhause des Westens auszutreten oder an ihre alte Firma eine Konventionalstrafe zu zahlen, und zwar aus folgenden Gesichtspunkten

heraus: sie sei bei der alten Firma in der Parfümerieabteilung beim Einkauf beschäftigt gewesen und habe auf diese Weise Einsicht in gewisse Einkaufsquellen u. dgl. genommen, sei also in Geschäftsgeheimnisse eingeweiht, der Vertrag besage nun, daß jeder Angestellte und jede Gehilfin dieses Warenhauses weder in ein ähnliches Unternehmen Berlins und der Umgebung, noch in ein solches eintreten dürfe, wo Wertheim, Tietz und die sämtlichen Berliner Häuser mit Kapital beteiligt seien. Weil die unschuldige Verkäuferin nicht wußte, daß zufällig Herr Wertheim, Herr Jandorf oder wer sonst mit Kapital bei dem Kaufhause des Westens beteiligt war, deshalb fiel sie der Gefahr anheim, austreten oder eine schwere Konventionalstrafe zahlen zu müssen. Das Kaufmannsgericht hat ihre Konventionalstrafe allerdings in sozialer Weise von 500 auf 100 Mk. herabgesetzt.

Man schaue einmal auf die geschichtliche Entwicklung der Konkurrenzklausel zurück! Im Jahre 1810 ist in Preußen die Gewerbefreiheit proklamiert worden, und als allerlei Unverständnis im Verhältnis der Unternehmer zu den Angestellten und Arbeitern bei der praktischen Handhabung der Gewerbefreiheit mit unterlief, da verkündigte eine Königliche Verordnung im Jahre 1813, daß dieses Prinzip auch gültig sei gegenüber Klauseln, die irgendwie einen Arbeitnehmer — damals gab es immerhin noch sehr wenige Handlungsangestellte — in der Benutzung seiner Arbeitskraft und dessen, was er in früheren Tätigkeiten gelernt hat, behelligen. — Was einer gelernt hat, braucht schließlich die Geschäftsgeheimnisse, die man unter Schutz gestellt hat, noch lange nicht zu umfassen.

Dann hat es Jahrzehnte gegeben, wo man von der Konkurrenzklausel, wenigstens soweit die historischen Quellen reichen, sehr wenig gemerkt hat, und noch im Jahre 1867 oder 1866 — ich weiß es im Augenblicke nicht mehr genau — hat das Reichsoberhandelsgericht, der Vorläufer des heutigen Reichsgerichts, die Konkurrenzklausel als unsittlich und deshalb rechtsunwirksam erklärt. Als das Handelsgesetzbuch des deutschen Reichs diese Konkurrenzklausel zuließ und daraufhin sich eine Praxis entwickelte,

hat man mehr und mehr in der Jurisdiktion dieser unsozialen Übung nachgegeben und in sehr weitgehendem Maße Konkurrenzklauseln zugelassen. So scheint die Entwicklung weiterzugehen in dem Sinne, daß die Konkurrenzklauseln mehr und mehr zunehmen, wenigstens wenn man nach den Klagen urteilen darf, die aus den Verbänden erschallen und aus den Mitgliederkreisen der Verbände an die Zentralleitungen kommen.

Man könnte ja sagen: das Gehalt soll fortgezahlt werden. Nun, ich finde es als ungemein nobel und sogar weit über die Forderungen der Angestelltenverbände hinausreichend, wenn eine Firma eine Art Anständigkeitspflicht sogar schon mit dem halben Gehalte bezahlt. Wenn Herr Direktor Rößler berichtet, daß bloß für den Nichtverrat von Geschäftsgeheimnissen seinen Angestellten das halbe Gehalt zwei Jahre lang weiter bezahlt werde, so ist das mehr, als wir fordern. Auf der anderen Seite aber ist es weniger, wenn nicht die Gehaltsfortzahlung, und zwar des vollen Gehalts, wie Herr Direktor Rößler auch zugab, während der Dauer der Wirkung der Konkurrenzklausel zugestanden wird. Daß das fast nie geschieht, ist bereits ein Grund, dies als Minimum in das Gesetz hineinzuschreiben; auf der anderen Seite würde dann meines Erachtens der praktische Zwang zur Fortzahlung des Gehalts die Konkurrenzklausel schon indirekt auf ein erträgliches Mindestmaß in der Anwendung zurückschrauben.

Aber warum denn erst die Einschränkung der Konkurrenzklausel auf dieses Minimum sozusagen abwarten, warum nicht an die völlige Beseitigung herantreten und den sog. Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen unter andere Gesetze stellen, wie heute schon der Verrat von solchen Geheimnissen während der Dienstzeit unter einem anderen Gesetze steht und neuerdings eine Novelle zum Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb diesen Punkt besonders scharf anfassen will. Dagegen haben wir Angestellten gar nichts einzuwenden. Definiere man uns nur präzise die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse in gesetzgeberischer Formulierung, dann sind wir durchaus mit Schutzmitteln gegen den Verrat solcher w i r k l i c h e n Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse

einverstanden. Aber die andere Frage, ob präventiv, ohne daß man weiß, ob ein Angestellter etwas wird verraten können oder wollen, eine Konkurrenzklausel in den Verträgen vom Gesetzgeber noch weiter zuzulassen ist, halte ich in Angestelltenverbänden für undiskutabel.

Mit gutem Gewissen, meine Damen und Herren, möchte ich, ohne mich doch in die Phrasen zu verlieren, wie sie gern bei Agitationsgelegenheiten gesprochen werden, auch meinerseits mit Leidenschaft das national-wirtschaftliche Interesse betonen. Es ist bekannt oder wenigstens manchen bekannt, daß der Erfinder der ersten besseren Schreibmaschine ein deutscher Ingenieur gewesen ist, dieser Ingenieur aber die Schreibmaschine in England in die Fabrikation und auf den Markt gebracht hat und heute unter englischer Gewerbefreiheit selber einer der ersten englischen Industrieunternehmer ist. Wäre es nicht besser gewesen, wenn unserem nationalwirtschaftlichen Wohlstande diese Erfindung und die Ausnutzung dieses Erfindergeistes erhalten worden wäre?

Und, meine Herren, nicht bloß diese konkreten Werte! Liegt es auf der anderen Seite nicht im nationalen Interesse, auch im Interesse der Arbeitsfreudigkeit so zahlreicher wichtiger Arbeitsfaktoren, wie es die Angestellten eben sind, im Interesse der sittlichen Gesundheit, der sozialen Zufriedenheit unserer Angestelltenschichten, wenn sie nicht durch etwas, was sie so bitter hassen das ist die Konkurrenzklausel, weiterhin in ihren Erwerbsmöglichkeiten beschränkt werden?! Ich möchte fast, wenn ich hier in eine Agitationsversammlung wäre, sagen, meine Damen und Herren allein der Haß der Handlungsgehilfen und Techniker, der sic gegen nichts mit solcher Leidenschaftlichkeit richtet, wie gegen di Konkurrenzklausel, sollte der Gesetzgebung Motiv genug sein, si so zu beschneiden, wie sie nur eben beschnitten werden kann, si wenigstens, wenn man glaubt, es nicht sofort zu können, etappe weise von Jahr zu Jahr zu beseitigen.

Auch darin stimme ich Herrn Reichstagsabgeordnete Dr. Potthoff nachdrücklich zu, wenn ich auch seinen Begriff desse was „sozial" sei, nicht in allen Folgerungen übernehme: uns

Recht leidet zu sehr unter der Betonung der Sache, des Vermögens, der Eigentumsbegriffe; auf dem Gebiete des Strafrechts wissen wir ja, wie stark Eigentumsdelikte mit Strafe bedroht sind, wie schwer sie auch in der Rechtsprechung bestraft werden gegenüber den Delikten, die Ehre, Person, Menschenwürde usw. betreffen. Ähnlich sollte man aus unserem Zivilrechte mehr und mehr den alten römischen Geist herauszubannen suchen, der ursprünglich den Menschen als Sache betrachtet und nur den, der sich der Freiheit und der wirtschaftlichen Existenzmittel in hohem Grade erfreut, als die alleinige Rechtsperson anerkennt.

Derart schlimm ist es ja heute nicht mehr. Aber daß von dem römischen Geist immer noch allerlei Nachklänge vorhanden sind, daß der Eigentumsbegriff, das Vermögensrecht, das Sachinteresse in den Vordergrund gestellt und dann erst Persönlichkeits- und Menschenrechte zur Diskussion gelassen werden, das zeigt sich besonders in diesem krassen Punkte der Konkurrenzklausel. Andere Länder sind uns durch ihre Naturschätze und ihre Wohlhabenheit in vieler Hinsicht überlegen, man hat oft behauptet, die deutsche Volkswirtschaft verdanke lediglich der Initiative, der geistigen Anstrengung, der hohen geistigen Bildung und Wissenschaft unserer Arbeiter und Angestellten, unterstützt und geleitet von einem frischen, triebkräftigen Unternehmerimpuls ihre Erfolge. Auf der anderen Seite, wenn diese Arbeit so viel wert ist, wenn sie wirklich das Übergewicht in den wertschaffenden Faktoren unseres Volkes haben soll, dann sollte man ihr auch die hauptsächliche gesetzgeberische Fürsorge zuwenden. Der „Schutz der Arbeitswilligen" ist einmal in einer anderen Weise versucht worden. Es gibt hier einen wirklich dankenswerten Schutz der Arbeitswilligen, derjenigen, die, wenn sie ihre Brotstelle verlassen, gern wieder irgendwo arbeiten möchten, wenn ihnen nur nicht das Übel der Konkurrenzklausel im Wege stände. Diese Arbeitswilligen, oft hinsichtlich der Kampflust und Streikidee die unempfänglichsten, die kann man in einer sehr lobenswerten und staatsordnungsfreundlichen Weise durch Beseitigung der Konkurrenzklausel unterstützen.

Herr Dr. Potthoff hat auf die Einheitlichkeit des Rechts, die angestrebt werden müsse, besonderen Nachdruck gelegt. Ich unterstütze das vollständig, muß aber sagen, daß mir doch in mancher Hinsicht damit die ganze Bewegung vom Ziel aus unter= nommen zu sein scheint, von einem vielleicht noch auf Jahrzehnte hinaus als Ideal aufzusteckenden Ziele. Sollen wir eine Ein= heitlichkeit des Angestelltenrechts bekommen, dann muß sich ein neutraler Boden, wie diese Gesellschaft für Soziale Reform, in erster Linie dazu hergeben und ihre Entschlüsse dafür ins Gewicht werfen, daß einmal die Einigkeit der Rechtsuchenden, d. h. der Angestelltenverbände, einigermaßen herbeigeführt werde die Einigkeit der Angestelltenverbände nicht bloß, indem gewisse demagogische Formen mehr und mehr zurücktreten, sondern auch in dem Sinne, daß herausgeschält wird, was an brauchbaren Programmpunkten und an Übereinstimmung im Programm de Verbände schon vorhanden ist, daß man dann auf diesen über einstimmenden Programmforderungen vor allem die Gemein samkeit der Arbeit basiert. Hier ist ja schon ein ganz erfreuliche Anfang gemacht. Wir haben einen Hauptausschuß für staatlich Pensionsversicherung, und, meine Herren, dieser Hauptausschu für staatliche Pensionsversicherung, das wird niemand bestreite können, hat in mancher Hinsicht eine Arbeit geleistet, die bei de kolossalen Schroffheit der Gegensätze erstaunlich ist, und h mindestens die größten und stärksten Verbände jahrelang in ein oft aussichtslosen Bewegung zusammenzuhalten gewußt. Es gi andere Fragen, wo viel weniger Gegensetzlichkeit der Anscha ungen besteht und wo man gleichfalls zusammenarbeiten könn Das ist beispielsweise die Konkurrenzklausel. Die Konkurren klausel wird von allen Verbänden einhellig behandelt und einhe lich verworfen, ihre Beseitigung wird übereinstimmend verlan

Warum sollte man auf diesem Gebiete, ferner bei ähnl gelagerten Fragen, wie bei der der Arbeitsgerichte, Arbeit kammern usw. nicht auch einen Ausschuß organisieren und vi leicht den jetzt bestehenden Privatbeamtenausschuß der Gesellsch für Soziale Reform in Permanenz erklären können! Es g

einen sozialen Ausschuß der technischen Angestellten, und so pessimistisch ich selbst früher als Leiter des Technikerverbandes dem Ausschusse gegenüberstand, ebenso rückhaltlos spreche ich es aus, daß er heute, nachdem er wirklich den Befähigungsnachweis erbracht hat, von jeder technischen Organisation unter Zurücksetzung egoistischer Verbandsinteressen angestrebt werden sollte.

Wichtig ist dabei nur, daß gewisse Dinge zurücktreten, die leider heute in der Handlungsgehilfenbewegung und, wie mir scheinen will, auch hier und da in der Technikerbewegung mit unterlaufen. Die Neutralität des Bodens, den die Gesellschaft für Soziale Reform bildet, muß nämlich unter allen Umständen respektiert und gewahrt werden. In die Gesellschaft für Soziale Reform und noch weniger in einen solchen Angestelltenausschuß würden keine parteipolitischen Sentiments irgendwelcher Art hineingehören. Ich bin zwar der Ansicht daß, wer irgendwie kann, sich politisch betätigen solle und zwar dort, wohin sein politisches Evangelium ihn drängt. Aber die Organisationen dürfen nicht zu Anhängseln der politischen Parteien gemacht werden. Es muß dafür gesorgt werden, daß Vertreter aus allen positiven Parteien in ihnen vorhanden sind, daß andererseits Angehörige ihrer Berufe in die einzelnen Parteien eintreten. Endlich vergesse man aber nicht, die Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern zu beachten und Rücksicht auf die Tatsache zu üben, daß es nicht bloß ein allein seligmachendes Evangelium der Gewerkschaftstheorie gibt. Denn im Handelsstande kommt man gegenüber dem differenzierten Standesbewußtsein der Handlungsgehilfen und den Verselbständigungstendenzen zahlreicher Handlungsgehilfen mit der allein seligmachenden Gewerkschaftstheorie jedenfalls nicht aus, und in dem Momente, wo Sie alle paritätischen Verbände, d. h. die Verbände, welche die selbständig gewordenen Berufsgenossen mit vollen Rechten bei sich behalten, ausschalten wollten, entstünden neue ähnliche Verbände, nicht von Prinzipalen, sondern aus dem Angestelltenstande heraus gegründet.

Am Ende möchte ich, um mich kurz zu fassen, noch darauf

hinweisen, daß es auch eine solche Einheitlichkeit der Interessen unter den Privatbeamten, ja unter den verschiedenen Angestelltenstufen eines Berufs nicht gibt wie unter den Lohnarbeitern. Diese durchgängige Gleichheit der Interessen wie bei den Lohnarbeitern ist nun einmal zwischen einem Oberingenieur und einem Werkmeister, zwischen einem Prokuristen, einem Korrespondenten und einem einfachen Bürostifte nicht vorhanden; auch deshalb wird jeder sich um so mehr hüten müssen, allzu schroff seine Organisationsauffassung auf diesen neutralen Boden der Gesellschaft für Soziale Reform hinübertragen zu wollen.

Aber kommen wir erst einmal zusammen, einigen wir **uns** im einzelnen zur Arbeit, dann wird auch die Arbeit vorwärts gehen, und wenn die Arbeit vorwärts geht, wird zu den schon vorhandenen übereinstimmenden Programmpunkten der Angestelltenverbände — dazu zähle ich besonders die Konkurrenzklausel — noch eine ganze Reihe weiterer Punkte hinzutreten. So werden Sie die Handlungsgehilfen ebenfalls dazu bekommen, daß sie mehr und mehr das Unnütze eines sog. „gesunden Verbandsegoismus" einsehen. (Bravo!)

Rechtsanwalt **Carl König**, Syndikus des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller, Nürnberg:

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Es ist im Laufe der Debatte und auch von dem verehrten Herrn Referenten bei der Betrachtung über die Schritte, welche für notwendig erklärt werden zur Regelung des Koalitionsrechts der Angestellten, auch des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller und seines Beschlusses vom Sommer vorigen Jahres gedacht worden. Ich erkenne durchaus an, in welch sachlicher und ruhiger Weise man über diesen Punkt gesprochen hat, eine ruhige und sachliche Weise, welche sich vielfach überaus angenehm von derjenigen unterschieden hat, in welcher mehrfach im Verlaufe des vergangenen Jahres in der Presse über die Sache gesprochen worden ist.

Es ist von Herrn Ingenieur Lüdemann gesagt worden, der

Beschluß sei allerdings zurückgenommen, er sei aber nur formell zurückgenommen. Meine Damen und Herren! Ich bin freimütig genug, hier ganz ruhig und offen zuzugestehen, daß der Beschluß vom Sommer viel zu weit gegangen ist, und ich sage Ihnen weiter, daß auf Grund eingehendster Prüfung, auf Grund eines Referats, dem die Veröffentlichungen der einzelnen Verbände teilweise auf Jahre zurück zugrunde gelegen haben, im November vorigen Jahres der Beschluß zurückgenommen worden ist, und ich glaube, für mich und auch für den Verband Bayerischer Metallindustrieller in Anspruch nehmen zu dürfen, daß man ihm glaubt, daß er offen und ehrlich diesen Beschluß zurückgenommen hat.

Es ist weiterhin von Herrn Lüdemann auf eine Broschüre aufmerksam gemacht worden, welche in diesen Tagen erschienen ist. Er glaubte, sie sei allgemein bekannt. Nun, das kann nicht gut sein, denn sie ist erst vor wenigen Tagen der Öffentlichkeit übergeben worden. Herr Lüdemann hat auf Grund der Broschüre und auf Grund der Begründung der Zurückziehung des Beschlusses des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller vom November vergangenen Jahres gesagt: man wolle den Angestellten nur unter einem gewissen Vorbehalte das Koalitionsrecht gewähren.

Ich werde Sorge tragen — vielmehr: ich habe schon Sorge getragen, daß diese Broschüre, welche als bekannt vorausgesetzt wurde, wie ich hoffe, morgen in Ihrem Besitz ist, und dann wage ich weiter zu hoffen, daß Sie selbst an Hand der Broschüre zu der Überzeugung kommen werden, daß von einem Vorbehalte gar keine Rede sein kann.

Was in der Broschüre dargestellt ist und was in der Begründung des Beschlusses des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller geschehen ist, das ist: daß dieser Verband das Recht für sich in Anspruch genommen hat, die Mitglieder seines eigenen Verbandes auf die Tendenzen einer einzelnen Organisation — wie er glaubt: an der Hand eines durchschlagenden Materials — aufmerksam zu machen. Meine Herren! Das Recht wird doch

jede Organisation der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für sich in Anspruch nehmen müssen, daß sie in objektiver Weise — sagen wir auch einmal: in subjektiver Weise — ein Urteil über eine andere Organisation abgibt. Ich meine, das ist ein Recht, das aus allgemeinen staatsbürgerlichen Rechten unter allen Umständen hergeleitet werden muß.

Ich will mich lediglich darauf beschränken, einige Berichtigungen zu geben hinsichtlich der Kritik, die Herr Lüdemann an der Broschüre geübt hat.

Er hat davon gesprochen, daß man in der Broschüre auf die gewerkschaftliche Organisation des Bundes technisch-industrieller Beamter vor allem hingewiesen habe. Es ist von Herrn Direktor Rößler, es ist auch von meinem verehrten Herrn Vorredner bereits darauf hingewiesen worden, daß man sehr verschiedener Meinung darüber sein kann, in welcher Form sich die Organisation der Angestellten vollziehen soll, wenn sie tatsächlich den Interessen nicht nur der Angestellten, sondern auch denen von Handel und Industrie entsprechen soll. Also ich sage: das sind Streitfragen, und wenn der Verband Bayerischer Metallindustrieller sich auf den Standpunkt stellt, daß er die gewerkschaftliche Organisation der Angestellten nicht im Vorteil der Angestellten, nicht im Vorteil der Industrie gelegen hält, so weiß er sich darin eins mit einer großen Reihe von Angestellten und Ingenieuren, er weiß sich eins mit dem größten Teile der deutschen Industrie, und hierauf ist in ruhiger und sachlicher Weise hingewiesen worden.

Ich möchte dem bei diesem Anlasse widersprechen, was heute Morgen von dem Herrn Referenten gesagt worden ist, als er ausführte: der Arbeitgeber sieht in dem Angestellten lediglich einen Vermögenswert, den er jeden Tag für ein Stück Geld ersetzen kann. Es mag bedauerlicherweise derartige Arbeitgeber geben. (Zuruf des Reichstagsabg. Dr. Potthoff.) Herr Dr. Potthoff! Ich habe es mir notiert. Sie sagten: „Für den Arbeitgeber stehen nur Vermögenswerte auf dem Spiele bei der Entlassung und bei der Kündigung.“ So habe ich es wenigstens verstanden. (Zuruf des Reichstagsabg. Dr. Potthoff.)

Meine Damen und Herren! Es mag derartige Arbeitgeber geben. Das aber ist durchaus nicht zu billigen. Die Mehrheit der Arbeitgeber ist verkannt und übersehen, welche in einem Vertrauensverhältnis zu ihren Angestellten steht und welche wünscht, daß dieses Vertrauensverhältnis nicht durch die gewerkschaftliche Organisation gestört wird. Es ist die Meinung vieler Leute, daß das Bewußtsein der gemeinschaftlichen Pflicht im Interesse der Industrie durch die gewerkschaftliche Organisation auf die Dauer gestört wird.

Noch eines! Lesen Sie die Broschüre! Es ist nicht gesagt, daß den Angestellten der Streik nicht zustehe. Es wird kein Mensch behaupten wollen, daß Angestelltenorganisationen auf Grund unserer Gesetzgebung nicht streiken dürfen. Sie mögen ruhig streiken. Aber Sie werden auf der anderen Seite doch auch wiederum als gerecht denkende Männer sagen müssen, daß auch eine Arbeitgeberorganisation das Recht haben muß, darauf hinzuweisen.

Dann noch ein Letztes, was ich berichtigen möchte! Es steht nicht in der Schrift, daß der Bund technisch-industrieller Beamter sozialdemokratische Politik treibe oder sozialdemokratische Ziele fördere. Es ist lediglich darauf hingewiesen, daß die parteipolitische Neutralität dieser Organisation zu weit geht und daß sie theoretisch auf alle Fälle soweit gehen kann, daß eines schönen Tags die Sozialdemokratie den maßgebenden Einfluß in der Organisation bekommt. Das ist an der Hand der Satzungen und an der Hand der Programmsätze des Bundes technisch-industrieller Beamter durchaus möglich. Ich würde es im Interesse des nationalen Sinnes und der nationalen Entwicklung unserer Angestelltenverbände aufs entschiedenste bedauern, wenn so etwas einmal kommen könnte, und deshalb, glaube ich, ist es nationale Pflicht, darauf aufmerksam zu machen.

Es ist auch heute Morgen das Wort „Augsburg“ gefallen, und es ist darauf hingewiesen worden, daß in Augsburg Maßregelungen erfolgt sind. Ich glaube nicht, daß das in den Rahmen der heutigen Verhandlungen paßt. Es ist auch in dankenswerter

Weise von meinen Herren Vorrednern unterlassen worden, auf die einzelnen Fälle einzugehen. Ich möchte nur sagen: die Direktion der Maschinenfabrik Augsburg bestreitet aufs entschiedenste, daß die Zugehörigkeit zum Bunde technisch-industrieller Beamter einen Kündigungsgrund für sie abgegeben habe und daß Mitglieder des Bundes nicht etwa Gehaltsaufbesserungen bekommen könnten usw. Ich habe das Material bei mir und lade alle Damen und Herren, welche sich für die Frage interessieren, ein, mit mir zu sprechen und sich das Material anzusehen, das mir von der Fabrik auf ganz speziellen Wunsch ausgehändigt worden ist.

Nun ein Wort zur allgemeinen Frage der Regelung des Koalitionsrechts! Es ist von der Mehrzahl der Herren (bis zu einem gewissen Grad im Gegensatz zu dem Herrn Referenten) einer gesetzlichen Regelung das Wort gesprochen worden in dem Sinne, daß, wie es der sechste Leitsatz empfiehlt, die Entlassung wegen Zugehörigkeit zu einer Organisation unter Strafe gestellt werden soll. Ich verurteile es mit Ihnen, wenn in Schlesien, wie es behauptet wird, man sich auf den Standpunkt gestellt hat, das Koalitionsrecht der Angestellten sei eine Phrase. Es ist mit Recht gesagt worden: die Arbeitgeber nehmen das Recht für sich in Anspruch, sich zu koalieren. Die notwendige und gerechte Folge ist, daß die Arbeitgeber so gerecht sein müssen, auch den Angestellten das Koalitionsrecht zuzugestehen. Ich meine, das ist so selbstverständlich, daß man eigentlich darüber nicht zu diskutieren brauchte.

Nun möchte ich aber eins sagen. Jedes Recht hat seine Grenzen. Es gibt kein Recht, das wir irgendwie als Staatsbürger besitzen, das nicht seine Grenzen hat. Eigentumsrecht, persönliche Freiheit, Freiheit der Meinungsäußerung oder welche Rechte Sie mir nur nennen können, alle haben ihre Grenzen, und zwar ihre Grenzen am Rechte dritter Personen. Und so geht es auch dem Koalitionsrecht. Ebensogut, wie die Angestellten sich koalieren, ebensogut, sagte ich vorhin schon, müssen sich die Arbeitgeber koalieren können, und diese beiden Rechte sind durchaus abzugrenzen. Man darf nicht dem einen Teil alle Rechte

geben und dem anderen Teile das Gros der Rechte nehmen. Und eben sind Sie daran, vorzuschlagen, in der Richtung, wie ich meine, eine Ungerechtigkeit zu begehen. Ich unterstütze es durchaus nicht und würde es durchaus nicht wünschen und begrüßen, wenn wegen Zugehörigkeit zu einer Organisation Entlassung erfolgte. Aber theoretisch oder vielmehr auf Grund des Begriffs des Koalitionsrechts ist das heute durchaus zulässig und durchaus erlaubt. Ich verweise Sie auf das, was der Ihnen sicher sehr maßgebende und, wie ich selbst sage, überaus objektiv denkende Staatssekretär v. Bethmann Hollweg im Reichstage gesagt hat. Ich verweise Sie auf die Ausführungen des Staatsministers Delbrück im preußischen Abgeordnetenhause anläßlich der Beratung der preußischen Berggesetznovelle. Hier ist gesagt worden, daß, ebensogut wie die Organisationen der Arbeitnehmer Sperren über Arbeitgeber aussprechen können, es ein Ding der Gerechtigkeit ist, daß man auch den Koalitionen der Arbeitgeber das Recht zugestehen muß, Sperren oder Sperrbeschlüsse, wie sie es nennen, über Organisationen der Arbeitnehmer zu verhängen. Das sind zwei, wie ich meine, absolut selbstverständliche Dinge, und, wie ich schon sagte: Sie sind eben daran, Ausnahmegesetze, wenn ich so sagen darf, bis zu einem gewissen Grad eine Art Zuchthausgesetz, wenn ich den Namen in den Mund nehmen darf, gegen die Arbeitgeber zu empfehlen.

Ich berufe mich auf einen Zeugen, der in diesem Saale sehr maßgebend ist, den Redakteur der „Sozialen Praxis", Herrn Privatdozenten Dr. Zimmermann, der sich in Nr. 25 der Industriebeamtenzeitung in einem Artikel, überschrieben: „Das Koalitionsrecht" zu der Frage äußert. Er hat dort insbesondere die Vorschläge des Vereins Deutscher Handlungsgehilfen in Leipzig besprochen und lehnt sie ab. Das sind die Vorschläge, wie wir sie hier, in einem Leitsatze verdichtet, vorfinden, daß als § 153 a der Gewerbeordnung niedergelegt werden soll, daß die Arbeitgeber mit Strafe bedroht werden, wenn sie einen Angestellten wegen Zugehörigkeit zu einer Organisation entlassen.

Hierzu sagt Herr Dr. Zimmermann wörtlich:

„Alle die oben erwähnten Vorschläge zur Ergänzung des § 153 sind rechtspolitisch und rechtstechnisch unmöglich. Denn einmal stellt es sich als ein einseitiges Ausnahmegesetz gegen die Arbeitgeber dar, denen die Maßregelung organisierter Arbeiter verboten werden soll, während die Maßregelung organisierter Arbeitgeber durch die Arbeiter, d. h. die Bekämpfung widerstrebender Arbeitgeber, die durch einen Verbandsbeschluß von der Bewilligung der Gewerkschaftsforderung abgehalten werden, in den Vorschlägen nicht berücksichtigt ist. Dieses rechtspolitisch notwendige Gegenstück für die gemaßregelten Arbeiter zuzuschneiden, möchte sich wohl kein praktischer Gewerkschaftskenner bestreben, denn er würde dabei leicht der Arbeiterorganisation überhaupt den Hals abschneiden."

Das ist wie gesagt ein Zeuge, von dem ich glaube, annehmen zu dürfen, daß er Ihnen in dieser Versammlung durchaus maßgebend ist.

Es ist tatsächlich so: Sie würden ein absolutes Unrecht begehen, weil Sie nicht Licht und Schatten gleichmäßig verteilen, sondern auf die Seite der einen nur Licht, auf die Seite der anderen nur Schatten werfen, eine Linie, auf der Ihnen Regierung und Reichstag wohl nie folgen werden.

Noch eine andere Grenze des Koalitionsrechts ist der freie Arbeitsvertrag, der, wie ich wohl mit Recht glaube, auch seine Vorteile für die Arbeitnehmer wie für die Arbeitgeber hat. Ich sage: ebensogut wie der Arbeitnehmer doch das Recht hat, ohne Angabe von Gründen unter selbstverständlicher Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen das Arbeitsverhältnis zu lösen, ebensogut müssen Sie auch dem Arbeitgeber das Recht zugestehen, daß er unter Verschweigung von Gründen das Arbeitsverhältnis löst. Ich bin selbstverständlich der Meinung (um das nebenbei zu sagen), daß das völlig zutreffend ist, was Herr Dr. Potthoff heute Morgen über das Arbeitszeugnis sagte, daß der Mann Anspruch auf ein Zeugnis hat, wie es heute Morgen verlangt worden ist. Ich unterschreibe auch alles, was Herr Direktor Rößler, meine ich, gerade auch über den freien Arbeits-

vertrag, über die Kündigungen, über den Ausschluß der Kündigung, der verlangt worden war, gesagt hat, und auch die Folgerungen, die er dann für unsere allgemeine deutsche Wirtschaftspolitik gezogen hat. Ich gehe weiter und sage: ebensogut, wie ein Arbeitnehmer sagen kann: ich gehe zu X. nicht in Stellung, weil er nach meiner Meinung die Interessen der Arbeiter oder der Angestellten nicht in der richtigen Weise vertritt oder mit Füßen tritt, ebensogut müssen Sie auf Grund des freien Arbeitsvertrags dem Arbeitgeber das Recht geben, daß er organisierte Arbeiter oder Angestellte unter Umständen nicht engagiert.

Ich kenne noch eine weitere Grenze, an der das Koalitionsrecht unbedingt haltmachen muß. Das sind die guten Sitten. Die Regelung der guten Sitten, die allgemeine reichsrechtliche Regelung ist nach meiner Meinung das Äquivalent, welches die jetzige Regelung des Koalitionsrechts durchaus als genügend erscheinen lassen muß. Es ist im Bürgerlichen Gesetzbuche festgestellt, daß alle Rechtsgeschäfte, welche gegen die guten Sitten verstoßen, nichtig sind. Wird in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise, sei es von der einen oder von der anderen Seite, beim Abschluß eines Arbeitsvertrags von dem Koalitionsrechte Gebrauch gemacht, dann sind diese Verträge eben nichtig, und ich stimme durchaus dem zu, was Herr v. Bethmann Hollweg im Reichstage sagte, daß es nicht zulässig ist, diese guten Sitten, sei es auch nur in einer Beziehung, wie es hier versucht wird, zu kodifizieren, gesetzlich festzulegen. Die Begriffe und Anschauungen wechseln. Wie sie wechseln, das haben wir gerade in der sozialpolitischen Gesetzgebung gesehen. Setzen Sie sich um 40 Jahre zurück! Welcher Unterschied in der Auffassung zwischen damals und heute! So kann es auch mit dem Begriffe der guten Sitte usw. gehen. Überlassen Sie hier ruhig die Entscheidung über das, was gute und schlechte Sitte ist, unserer Rechtsprechung. Wenn heute Morgen vielfach gegen unsere Gerichte gesprochen worden ist, so glaube ich, gerade was die Auslegung der guten Sitten, gerade was das sozialpolitische Verständnis anbelangt, im allgemeinen doch unserem höchsten deutschen

Gerichte, dem Reichsgerichte, das Zeugnis ausstellen zu dürfen, daß es durchaus nicht rückschrittliche Anschauungen vertritt. Ich meine, daß die Auslegung der guten Sitten und die nähere Begründung des Begriffs „gute Sitten" gerade bei unserem Reichsgericht in guten Händen ist.

Noch eins, um zum Schlusse zu kommen! Ich möchte noch einmal auf das zurückkommen, was hier Herr Dr. Zimmermann sagt. Er spricht von einem notwendigen Gegengewichte gegen die Vorschläge der Angestelltenverbände und glaubt, daß es notwendigerweise dazu kommen müsse, daß, wenn man das Koalitionsrecht der Arbeitgeber beschneide, auch das Koalitionsrecht der Angestellten und der Arbeitnehmer im Reichstag und von der Regierung eventuell beschnitten werde. Und hier möchte ich wirklich sagen: quieta non movere! Diese Frage müssen wir als ein Sträußlein „Rührmichnichtan" bezeichnen; denn ich habe mich persönlich bei einigen Reichstagsabgeordneten erkundigt und habe mir sagen lassen, daß man im Reichstag einer Rückwärtsrevidierung unserer Koalitionsgesetzgebung nach der Richtung, daß das Koalitionsrecht gleichmäßig beschnitten wird, durchaus nicht so unsympathisch gegenübersteht, und ich verweise Sie auf das, was unter anderem der konservative Abg. Dr. Wagner anläßlich der Beratung der Interpellation über die schwarzen Listen im Reichstage gesagt hat. Er berief sich darauf, daß der Abgeordnete Giesberts eine Beschränkung des Koalitionsrechts der Arbeitgeber gewünscht habe, und sagte dann wörtlich:

„Der Abgeordnete Giesberts hat die Frage angeregt, ob es nicht Zeit wäre, an einer anderen Regelung des Koalitionsrechts zu arbeiten. Wir werden uns diesem Gedanken nicht verschließen; aber wir wünschen dann, daß die Worte des Herrn Staatssekretärs Geltung finden, daß dieses Recht generell geregelt werden muß, daß nicht eine Ausnahmegesetzgebung für irgendeinen Teil der Bevölkerung herauskommt."

Hier konnte der konservative Abgeordnete bereits Bezug nehmen auf eine Andeutung des Staatssekretärs v. Bethmann Hollweg, der allerdings nicht mit derselben Deutlichkeit, aber doch

in andeutender Weise über diesen Punkt gesprochen hat. Und ganz offen hat den Standpunkt wenigstens der preußischen Regierung der preußische Handelsminister Delbrück ausgesprochen, der bei der Beratung der Berggesetznovelle — Sie erlauben vielleicht, daß ich die zwei Sätze verlese — folgendes gesagt hat:

„Ich will zugeben, daß das Koalitionswesen nach beiden Seiten, nach seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vielleicht eine Einschränkung erwünscht erscheinen lassen kann. Aber wenn diese Einschränkung erfolgt, soll selbstverständlich mit gleichem Maße gemessen werden und nicht bloß die Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber, sondern auch die der Arbeitnehmer in gleichem Maße beschränkt werden."

Meine Damen und Herren! Das sind immerhin Unkenrufe, und wenn Sie hier praktische Leute sind, dann, glaube ich, sollte man lieber diese Frage nicht der Beratung des Reichstags und der Beratung der Regierung unterstellen, weil nach allem Anschein unter Umständen etwas herauskommen kann, was Ihnen und überhaupt allen Leuten, die sich koalieren wollen, durchaus sehr unangenehm sein könnte.

Rufen Sie auch nicht nach dem Staatsanwalte, meine verehrten Herren aus den Angestelltenverbänden! Allüberall drängt man den Staatsanwalt zurück, allüberall wettert man gegen den Bureaukratismus, und hier auf einmal wieder der Ruf nach dem allein seligmachenden Herrn Staatsanwalt! Wenn Sie den Herrn Staatsanwalt in die Organisation der Arbeitgeber schicken, dann wird er, wenn er gerecht ist, auch in die Organisation der Arbeitnehmer kommen, und deshalb haben wir allen Grund, uns den Staatsanwalt vom Halse zu halten. (Sehr richtig!) Alle Organisationen brauchen eine gewisse Ellenbogenfreiheit, und wenn wir diese Ellenbogenfreiheit uns beibehalten, dann glaube ich, daß wir, wie ich hoffe, immermehr dahin kommen, daß wir uns schließlich die Hand reichen und miteinander in Frieden bestehen und auskommen können. (Bravo!)

Architekt Schubert, Vertreter des Deutschen Technikerverbandes, Berlin:

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich kann mich in meinen Ausführungen, die ja zum Teil denen meines Herrn Vorredners gegenüberstehen werden, verhältnismäßig kurz fassen, und zwar aus dem Grunde, weil doch vielleicht alle Redner nach mir mehr oder weniger sich mit den Worten meines Herrn Vorredners befassen werden.

Der Herr Vorredner hat gesagt, wir möchten doch nicht nach dem Staatsanwalte rufen, um uns nicht in unserer Organisation unnötige Scherereien zu verschaffen. Ich glaube, die Angestelltenverbände tun das zu allerletzt. Wenn wir nach dem Gesetzgeber rufen und vom Gesetzgeber eine Klarstellung jener Paragraphen fordern, dann ist das noch lange nicht nach dem Staatsanwalte gerufen, der in unserer Organisation herumsuchen soll. Das, was wir wünschen, hat Herr Rechtsanwalt König mit Freimut ausgesprochen, nämlich eine Ellenbogenfreiheit für unsere Organisationen. Aber ich glaube, Herr Rechtsanwalt König hat dabei nur die Arbeitgeberorganisationen im Auge gehabt, denn die Ellenbogenfreiheit bei jenen Vorfällen, deretwegen er hier gesprochen, hat nur auf Arbeitgeberseite bestanden, die Arbeitnehmer aber sollten ihrer Freiheit beraubt werden. (Sehr richtig!) Die Fälle sind doch ziemlich klar bewiesen, und wenn wir für uns das Koalitionsrecht fordern, dann geschieht es nicht nur aus praktischen Gründen, sondern es ist dieses Koalitionsrecht nach unserer Absicht gerade in der gegenwärtigen Zeit dazu geeignet, uns eine Stätte zu schaffen, in der wir an unseren Idealen arbeiten können, die uns draußen in dem Berufe geraubt worden sind.

Aber auch, wenn wir irgendwelche praktischen Fragen erörtern wollen, brauchen wir dazu das Koalitionsrecht. Als man davon Gebrauch machte, fühlten sich die Unternehmer verletzt, wie man in Oberschlesien gesehen hat. Auf Grund der Koalitions-

freiheit haben sich dort die Angestellten zusammengetan, um eine praktische Frage zu erörtern. Sofort waren die Unternehmer da und versuchten, ihnen das Recht der Koalition streitig zu machen.

Ich glaube, ich kann damit diesen Teil verlassen. Man wird darauf ja noch des öfteren zu sprechen kommen.

Aber Herr Rechtsanwalt König hat auch auf das Zusammenarbeiten, auf das gegenseitige Handreichen hingewiesen. Gerade in dieser Hinsicht sind wir in letzter Zeit bitter enttäuscht worden, und die Arbeitgeberverbände sind es nicht zuletzt, die immer wieder ganz klar und folgerichtig uns abweisen und sagen: die alten patriarchalischen Zustände sind vorüber. Mir liegt ein Ausschnitt aus der Düsseldorfer Zeitung „Der Detailist" vor, in der gesagt wird: reinliche Scheidung, das ist jetzt die Forderung des Tages! Das entspricht nicht dem, was uns Herr Rechtsanwalt König als Wunsch der Arbeitgeberseite genannt hat.

Um was die Angestelltenverbände ringen, weswegen auch wir uns hier heute zusammengefunden haben, ist auf seiten der Techniker nicht zuletzt das Erfinderrecht. In der Schrift, die die Unterlage für unsere heutigen Verhandlungen geben soll, ist auch mein Verband erwähnt worden, und zwar ist von ihm dort gesagt worden, daß er noch nicht einen scharfen Standpunkt zwei Punkten gegenüber einnimmt, nämlich dem einen gegenüber, der auch heute Morgen bereits zur Erörterung stand, der Beteiligung des Erfinders an dem Gewinn aus der Erfindung. Dann wird weiter gesagt, daß mein Verband noch nicht klar ausspreche, daß der Erfinder als solcher dem Gesetze gegenüber zu gelten habe. Ich möchte ihnen mitteilen, daß Bestrebungen innerhalb unserer Verbandskreise im Gange sind, um auch in diesen beiden Punkten eine klare Stellung einzunehmen, und zwar so, daß wir zum mindesten für die Erfinder einen Anteil an den Erfolgen wünschen, die durch ihre Erfindung erreicht werden. Wenn Sie, meine sehr verehrten Damen und Herren, alle die Klagen entgegennehmen müßten, die von solchen verkümmerten Erfindern kommen, die dann in außerordentlich drastischen Worten ihrem Herzen Luft machen über die Zustände, die da bestehen, dann würden Sie freudig

und gern einer Entschließung beistimmen, die eben auch in bezug auf die Erfindungen eines Angestellten diesem mehr Freiheiten zu geben bereit ist, als das seither der Fall war. Wir erfahren tagtäglich, wie viele unserer Kollegen verkümmern, außer Landes getrieben werden, weil sie in diesem Punkt in ihrem Beruf so außerordentlich enttäuscht worden sind.

Solch eine Enttäuschung in unserem Berufe verursacht auch die Konkurrenzklausel. Die Konkurrenzklausel ist doch wohl nicht so, wie sie heute Morgen von Herrn Direktor Rößler geschildert worden ist. Sie hat doch wesentlich mehr Härten. Auch meine Vorredner, Herr Dr. Thissen vom Hamburger Verein und Herr Reif vom Verbande Deutscher Handlungsgehilfen, haben sich ja schon dahin geäußert, daß diese Konkurrenzklausel mehr Härten enthält, als das hier dargestellt worden ist. Wenn uns gedroht wird: stellen Sie weitere Forderungen in dieser Beziehung, dann werden die Unternehmer ihnen Verträge vorlegen, die zur Folge haben, daß die einzelnen Angestellten nicht mehr aus einer Abteilung des Betriebes in die andere sehen können, man wird den Angestellten nicht mehr das Vertrauen schenken, das sich darin bekundet, daß man den ganzen Betrieb vor ihnen offenlegt, so bemerke ich dazu, daß es heute bereits so ist! Wie unzählig viele Verträge gibt es, worin dem Ingenieur einfach verboten wird, aus einer Abteilung seines Betriebes in die andere zu schauen. Und das bei Bestehen der Konkurrenzklausel!

Der Grund, warum wir so außerordentlich verbittert sind, ist der, daß wir das bestimmte Gefühl haben, daß die Konkurrenzklausel lediglich da ist, um der Versuchung des einen Unternehmers, die Geheimnisse und Vorteile eines anderen zu erforschen, zu begegnen. Diese „Schwäche" der Unternehmer zahlen wir mit unseren Verträgen. Dabei werden diese Konkurrenzklauseln in Unternehmungen aufgestellt, bei denen es keine Geheimnisse zu verraten gibt! Ich erinnere Sie an viele Verträge, die im Baugewerbe bestehen. Ich erinnere Sie an viele Verträge in Maschinenfabriken und chemischen Fabriken, bei denen sehr häufig gerade durch die Erfolge der Wissenschaft und Technik alle die Geheimnisse wissen-

schaftlich zerlegt werden, so daß es in der Tat nichts mehr zu verraten und nichts mehr zu verheimlichen gibt. Aber wir haben die bestimmte Empfindung der Konkurrenzklausel gegenüber, daß sie mit dazu dienen soll, unser wirtschaftliches Niveau herabzudrücken, und wir glauben gerade in den niedrigen Gehältern einen Beweis dafür zu erblicken, daß dieses Motiv nicht das letzte ist, weshalb man uns Konkurrenzklauseln zumutet; sonst müßten ja meiner Meinung nach die Konkurrenzklauseln gerade mit den höchsten Gehältern unbedingt zusammenfallen. Das ist aber doch wohl in den meisten Fällen nicht Tatsache.

Wir beraten über ein einheitliches Recht, und ich möchte den Standpunkt meines Verbandes noch dahin zur Geltung bringen, daß wir dieses einheitliche Recht für alle Angestellten sehnlichst herbeiwünschen. Wir wissen, daß das, was Herr Dr. Potthoff heute Morgen geäußert hat, von heute auf morgen noch nicht kommen wird. Aber wir sprechen die bestimmte Hoffnung aus, daß wir trotz eines gesunden Verbandsegoismus, der heute Morgen erwähnt wurde, vielleicht so viel Idealismus an den Tag legen können, um einem einheitlichen Angestelltenrechte zuzustreben.

Mein Wunsch geht dann auch dahin, daß, wenn wir das einheitliche Angestelltenrecht besitzen, hoffentlich für die Behörden die Möglichkeit ausgeschlossen ist, die heute noch besteht, sich um diese Gesetze herumzudrücken, indem sie, um nicht der Gewerbeordnung zu unterliegen, ihre technischen Angestellten mit Tagegeldern entlohnen und bei der Berechnung dieser Tagegelder z. B. die katholischen, protestantischen und vaterländischen Gedenktage, die zufällig bei den Behörden zu feiern sind, in Abzug bringen.

Ich habe also den Wunsch: man möchte uns diese Rechte geben, über die wir uns hier heute unterhalten, damit wir uns als freie Persönlichkeiten in dieser neuen Ordnung der Dinge entwickeln können. (Bravo!)

Redakteur Sohlich, Vertreter des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin:

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Es ist nicht meine Absicht gewesen, mich über die Koalitionsfreiheit zu verbreiten. Da aber Herr Rechtsanwalt König einige Ausführungen gemacht hat, die mir am Kern der Sache vorbeizuschießen scheinen, kann ich nicht umhin, Ihre Aufmerksamkeit für diesen Teil unserer heutigen Debatte nochmals in Anspruch zu nehmen.

Herr Rechtsanwalt König hat hier erklärt, daß der Beschluß des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller offen und ehrlich zurückgenommen worden sei. Ich möchte demgegenüber betonen, daß es uns niemals eingefallen ist, dem Verbande Bayerischer Metallindustrieller oder seinem Syndikus, Herrn Rechtsanwalt König, die bona fides abzustreiten. Ich stelle lediglich fest, daß der Wortlaut jedenfalls mit diesem Bekenntnis nicht übereinstimmt. Es wird sich infolgedessen wohl in Zukunft empfehlen — und diese Mahnung scheint auch der neuen Broschüre gegenüber durchaus am Platze — der deutschen Sprache nicht die Gewalt anzutun, die ihr im Geheimerlaß sowohl wie hier in der Broschüre zum Teil angetan worden ist.

Der Verband nimmt für sich das Recht der Aufklärung über unseren Bund in Anspruch. Auch dieses Recht wird ihm selbstverständlich nicht bestritten. Wir geben auch zu, daß es vom Standpunkte des Verbandes aus ebenso schwer wie von unserem eigenen sein wird, völlig objektiv vorzugehen. Aber das ein wird man jedenfalls verlangen müssen, daß die Objektivität s weit, wie irgend möglich, gewahrt werde. Demgegenüber schein mir doch namentlich die Broschüre zu fehlen; denn das Materia — darauf hat schon Herr Lüdemann aufmerksam gemacht — is jedenfalls hier nicht vollständig wiedergegeben. Derjenige, der sic orientieren will, kann sich also kein abschließendes Urteil bilde wenn er vorsichtig urteilen will.

Aber ich möchte andererseits betonen, daß die Leitungen vo

Verbänden, seien es Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, sich so halten müssen, daß sie der Öffentlichkeit gegenüber als solche erscheinen, die sich wirklich bemühen, objektiv vorzugehen. Das trifft jedenfalls bei dem Verbande Bayerischer Metallindustrieller nicht vollständig zu. Es ist meines Erachtens Aufgabe der Leitungen der Organisationen, über den Mitgliedern zu stehen. In diesem Fall aber hat jedenfalls der Verband Bayerischer Metallindustrieller nicht über den Mitgliedern gestanden, die hier zunächst beteiligt waren, nämlich den Mitgliedern in der Maschinenfabrik Augsburg. Wozu werden denn schließlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gegründet, wenn die Leitungen der Organisationen nicht imstande sind, über die zufälligen Interessen einzelner Mitglieder hinaus zu schauen, gewissermaßen den Kurs auf das Allgemeine, anstatt auf das Spezielle zu steuern! Ich habe den Eindruck, daß der Beschluß des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller aus einem gewissen Sentiment heraus entstanden ist, aus einem Sentiment, das seinen Ursprung jedenfalls in der Maschinenfabrik Augsburg hat.

Herr Rechtsanwalt König erklärt die gewerkschaftliche Organisationsform für Angestelltenverbände für eine Streitfrage. Für mich persönlich ist sie natürlich eine entschiedene Sache. Aber ich bestreite natürlich anderen nicht das Recht, darüber Zweifel zu hegen. Was ich aber entschieden in Abrede stelle, ist, daß auf Grund irgendwelcher Organisationsform, sei sie nun eine paritätische, sei sie eine gewerkschaftliche, sich ein Arbeitgeberverband das Recht zumessen darf, zu entscheiden, ob die Mitglieder solcher Art gestalteter Organisationen in seinen Betrieben beschäftigt werden dürfen; ich bestreite ihm das Recht, den Mitgliedern solcher Organisationen die Fähigkeit abzusprechen, eine Vertrauensstellung einzunehmen. Herr Rechtsanwalt König hat es leider versäumt, auf diese für uns außerordentlich wichtige Frage eine unzweideutige Antwort zu geben, so daß also der Vorwurf, der hier in der Broschüre erhoben worden ist, aufrecht erhalten bleibt, der Vorwurf, daß ein gewerkschaftlicher Angestellter imstande sein könne, die geschäftlichen Interessen seiner Firma bös-

willig und mit Absicht — denn darum kann es sich ja nur handeln — zu schädigen.

Ich halte überhaupt den Anspruch eines Arbeitgeberverbandes, über die Art zu befinden, wie die Angestellten sich organisieren, sei es politisch, sei es gewerkschaftlich oder sei es sonstwie, für ein angemaßtes Hoheitsrecht. Selbstverständlich würde das auch für eine Arbeitnehmerorganisation zu gelten haben; auch ihr wird man natürlich nicht das Recht zusprechen dürfen, etwa über die politische oder die sonstige Tätigkeit von Arbeitgebern irgendwie befinden zu wollen. Das sind Dinge, die völlig außerhalb des Rahmens der gewerkschaftlichen Organisation liegen.

Nun hat Herr Rechtsanwalt König gemeint, daß die parteipolitische Neutralität unseres Bundes zu weit gehe, indem sie nämlich auch die Möglichkeit offen lasse, daß Sozialdemokraten bei uns Mitglieder werden können. Meine Herren! Wir haben diesen Grundsatz mit vollem Bewußtsein aufgestellt, weil wir nämlich Ernst machen wollen mit der Neutralität. In dem Worte „Neutralität" liegt eben doch schon ausgedrückt, daß man sich für keine von den vorliegenden Möglichkeiten entscheiden soll. Es würde in einem Angestelltenverbande eine bedeutende Erschwerung der organisatorischen Betätigung bedeuten, wenn er noch darüber zu Gericht sitzen wollte, welche Partei nun am besten imstande sei, seine Interessen zu fördern, und bei welcher Partei das nicht zutreffe. Sie dürfen doch nicht vergessen, daß im technischen Beruf eine ganze Anzahl Herren aus der Werkstatt hervorgeht und daß sie früher bei der sozialdemokratischen Partei organisiert gewesen sind. Es wäre doch das Verfehlteste, was man vom Standpunkte der Organisation machen könnte, wenn man diesen Mitgliedern lediglich um dieser Eigenschaft willen den Zutritt verweigern wollte.

Und dann darf man doch nicht rein grundsätzlich darüber befinden, sondern hat auch die Pflicht, die Tätigkeit der Organisation, die man kritisiert, daraufhin anzusehen, ob sie wirklich die parteipolitische Neutralität verletzt hat. Es ist allerdings von einer Gruppe von Mitgliedern ein solcher Vorwurf erhoben

worden. Diese Gruppe verfolgte in dem Augenblick, als sie das schrieb, gewisse oppositionelle Zwecke und kann daher wohl nicht gut zur Zeugenschaft herangeholt werden. Selbst wenn aber die Zahl der Angehörigen der gebrandmarkten Partei größer wäre, als sie es ist — sie bilden einen ganz verschwindenden Bruchteil der Mitgliedschaft — würde dieser Umstand noch keinem Arbeitgeber das Recht geben, die parteipolitische Neutralität des Bundes in Zweifel zu ziehen.

Herr Rechtsanwalt König hat grundsätzlich zugestanden, daß nach der rechtlichen Lage der Streik an und für sich gestattet sei. Mehr haben wir auch nicht begehrt. Wir haben nur festgestellt, daß das Streikrecht ein gesetzlich gewährleistetes Recht ist. Wir haben außerdem erklärt: wir denken nicht daran, streiken zu wollen. Sollten allerdings einmal Umstände eintreten, die diese Art der Abwehr notwendig machen würden, so wären wir allerdings zu unserem Leidwesen gezwungen, dieses Abwehrmittel anzuwenden. Das hängt aber nicht von uns, sondern von den Gegnern ab. (Sehr richtig!) Wenn der Gegner den Willen hat, uns in diese Situation hineinzudrängen, wird es trotz unseres gegenteiligen besten Willens nicht möglich sein, dieser unangenehmen Situation auszuweichen. Ich gehe natürlich nicht so weit, daß ich sage, daß der Verband Bayerischer Metallindustrieller uns mit seinem Aussperrungsbeschlusse hätte auf diese Bahn drängen wollen; aber die Situation hätte, wenn wir nicht besonnen genug gewesen wären, eventuell dazu führen können, und die Schuld hätte dann nicht bei uns, sondern beim Verbande Bayerischer Metallindustrieller gelegen. (Sehr gut!)

Nun hat Herr Rechtsanwalt König noch einige Ausführungen über die guten Sitten in Beziehung zum Koalitionsrecht gemacht. Leider waren sie nach meinem persönlichen Eindrucke nicht so eindeutig, daß ich darauf näher eingehen kann. Ich möchte nur gewissermaßen zur Beleuchtung der Situation bemerken, daß, wenn man solche Beziehungen hier herzustellen versucht, man vorher im eigenen Haus Umschau halten muß, ob die guten Sitten dort respektiert werden. Da möchte ich darauf hinweisen, daß unserem

Herrn Lüdemann, als er in der Maschinenfabrik Augsburg am Sitzungstische mit den Herren Dr. Guggenheimer, von Buz usw. saß, offen und frei erklärt wurde, als die Frage auf die heimliche Konkurrenzklausel kam: „Ja, was ist denn da weiter dabei, die haben wir ja alle!" Die heimlichen Konkurrenzklauseln sind bekanntlich jene Abmachungen, durch die sich die Arbeitgeber untereinander dahin verständigen, daß der Übertritt eines Angestellten aus einem Geschäft in das Konkurrenzgeschäft nur mit der Genehmigung des vorherigen Arbeitgebers statthaft sein soll. Selbst der verdorrteste Jurist wird zugeben, daß in solchen Abmachungen ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegt. Dort bei den Herren Ritter von Buz und Guggenheimer ist man noch nicht einmal bis zu dem Niveau des verdorrten Juristen vorgedrungen, sondern erklärt das von seinem Herrenstandpunkte für etwas ganz Selbstverständliches. Man faßt sein Herrschaftsrecht so auf, daß man über die Verwendung der Arbeitskraft des Angestellten frei und offen verfügen darf, ohne diesen Angestellten zu fragen, ja ohne daß er auch mitunter jahrelang zur Kenntnis solcher vorliegenden Vereinbarungen kommt. Daß solche Vereinbarungen zwischen der Maschinenfabrik Augsburg und der Firma Krupp bestehen, haben wir schwarz auf weiß in einem Schreiben, das ein Mitglied unseres Bundes von der Firma Krupp erhalten hat, in dem steht: „Wir bedauern, Sie nicht engagieren zu können, da wir mit der Maschinenfabrik Augsburg das und das Abkommen getroffen haben." Das wußten wir, bevor Herr Lüdemann nach Augsburg ging, um mit den Herren von der Maschinenfabrik Augsburg zu verhandeln.

Die ganze Auffassung, von der Herr Rechtsanwalt König hier und in der Broschüre ausgeht, ist meines Erachtens eine völlig verfehlte. Es wird darin immer so dargestellt, als ob es sich bei unseren großindustriellen Unternehmungen um Arbeitsgemeinschaften Gleichberechtigter handele. Das Großunternehmen ist (wenigstens heutzutage) ein Herrschaftsverband, und das Ziel der Organisation ist, aus dem Herrschaftsverband eine Arbeitsgemeinschaft Gleichberechtigter zu machen. Das, was Sie

dem Herrschaftsverbande heute als Wesentliches, als Essentiale unterstellen, ist nicht vorhanden, sondern es ist gerade die Aufgabe der Organisation, die Sie zertrümmern wollen, dieses Essentiale herzustellen.

Schließlich möchte ich betonen, daß ich mit Herrn Rechtsanwalt König darin übereinstimme, daß wir nicht nach dem Staatsanwalte rufen sollen. Wir sind es auch gar nicht gewesen — darauf hat schon Herr Schubert aufmerksam gemacht — die nach dem Staatsanwalte gerufen haben. Aber es ist noch nicht lange her, da stellte die Gemeindeverwaltung in Zabrze den Antrag, man möchte Militär dahin legen, damit bei Streiks die fiskalischen Gruben besser geschützt werden könnten, als das bis jetzt der Fall sei. Die Gemeindeverwaltung Zabrze, von der bekannt ist, daß sie nur eine Atrappe der dort befindlichen Industriegesellschaft und Bergwerksgesellschaft ist.

Das ist nur so ein Beispiel aus der letzten Zeit. Jeder, der die Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung kennt, weiß, daß der Staatsanwalt immer sehr schnell bei der Hand war, den Arbeiter zu bedrohen, selbst wenn er harmloserweise einmal einen Streikbrecher einen „Nichtraucher“ genannt hat (Heiterkeit), daß sich aber niemals ein Staatsanwalt gefunden hat, der gegen eine Arbeitgeberorganisation in derselben Weise vorgegangen wäre. Ich erinnere nur an die seinerzeitigen Streitigkeiten zwischen den Metallindustriellen und den Drehern, wenn ich mich recht erinnere, in Breslau, wo der Staatsanwalt effektiv einen dahingehenden Antrag von Arbeitnehmerseite abgelehnt hat.

Also die Einseitigkeit besteht, und daß solche Dinge vorkommen, ist natürlich nicht geeignet, das Vertrauen in die Unparteilichkeit der Rechtsprechung zu stärken. Daß solche Urteile überhaupt vorkommen können, beruht auf gewissen gesellschaftlichen Gründen, auf die ich hier nicht näher eingehen kann. Im Bergbaugebiet, z. B. im Ruhrrevier sind diese Vorkommnisse viel zahlreicher als in anderen Gebieten unseres Vaterlandes. Das beruht aber auch auf der lediglich formalen Vorbildung unserer Juristen, die die tatsächlichen Verhältnisse nicht kennen und denen man

diese Unkenntnis auf dem Wege der Einrichtung der Sondergerichtsbarkeit zum deutlichen Bewußtsein hat bringen müssen.

Damit möchte ich den Gegenstand, soweit das Koalitionsrecht in Frage kommt, verlassen und mich noch mit einigen Worten zur Konkurrenzklausel wenden. Daß die Konkurrenzklausel heutzutage überflüssig ist, leite ich aus zwei Gründen her: erstens aus dem Charakter unserer Wirtschaftsweise. Sie ist keine empirische, handwerksmäßige, sondern auf wissenschaftlicher Basis aufgebaut. Es besteht nicht mehr das Bedürfnis, Fertigkeiten in der Weise zu überliefern, wie das früher der Fall gewesen ist.

Der zweite Grund liegt in der Spezialisierung der Arbeitstätigkeit innerhalb des Betriebes, worauf ich nicht näher einzugehen brauche, weil es hier schon hinlänglich auseinandergesetzt worden ist. Ich möchte nur bemerken, daß es sich sonderbar ausnimmt, wenn von Großbetrieben den Angestellten durch Konkurrenzklauseln die Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse für eine Reihe von Jahren auferlegt wird und wenn in denselben Dienstverträgen den Angestellten das Betreten der Werkstätten verboten wird. Ich weiß wirklich nicht, was ein Mann, gegen den man ein solches Verbot erlassen hat, noch irgendwie von den Betriebsgeheimnissen, soweit wenigstens die Herstellung des Fabrikats in Betracht kommt, erfahren kann. Derartige Widersprüche findet man aber durchgehends in den Normalverträgen der großen Unternehmungen.

Es besteht allerdings ein Unterschied zwischen den Konkurrenzklauseln im Handel und in der Industrie. Im Handel handelt es sich ja bei der Konkurrenzklausel darum, den Kundenkreis, die Bezugsbedingungen usw. gegen eventuelle Konkurrenz zu schützen. Dagegen in der Industrie liegen die Dinge etwas anders. Hier handelt es sich nicht darum, gewisse Kautelen gegen Preisgabe von Einkaufs- und Verkaufsmöglichkeiten zu schaffen, sondern hier handelt es sich um eine Verschiebung in dem Arbeitsprozeß, um eine Vereinfachung und Förderung des Arbeitsprozesses. Die Dinge liegen so, daß der Techniker seine Fähigkeit dahin entfalten soll, gewisse Ersparnisse an Arbeit, an Material zu machen, ge-

wisse neue Arbeitsmethoden zu erfinden, um auf diese Weise die Rentabilität des Unternehmens zu erhöhen. Wenn man ihm nun eine Konkurrenzklausel auferlegt, so zügelt man damit diese seine Fähigkeiten, man zügelt sie, trotzdem die Leistungen dem Unternehmer auch nach dem Austritt des Angestellten aus der Firma verbleiben. Allerdings können sich diese Fähigkeiten in den Konkurrenzgeschäften weiter entwickeln. Aber man darf dabei nicht vergessen, daß der Prozeß dort von neuem beginnen und daß etwas eingeholt werden muß, was in dem anderen Betriebe schon erreicht ist. Der erste Betrieb hat infolgedessen über den zweiten immer einen Vorsprung voraus. Das ganze Verfahren läuft letzten Endes auf eine Gleichmäßigkeit der Leistungen innerhalb einer Branche der Industrie hinaus, was schließlich eine Stärkung dieser Branche auf dem Weltmarkte zur Folge hat. Es werden also durch die Konkurrenzklausel des Technikers Zivilisationsbehelfe und kulturelle Förderungsmöglichkeiten unterbunden. Da durch die Konkurrenzklausel hochqualifizierte Arbeitskräfte unter Umständen ins Ausland getrieben werden, so bedeutet ihre Aufrechterhaltung weiter eine Unterbindung der nationalwirtschaftlichen Tüchtigkeit unseres Volkes.

Das ist das allgemeine Interesse, das an der Beseitigung der Konkurrenzklausel des technischen Angestellten besteht, und dieses allgemeine Interesse sollte man meines Erachtens mehr in den Vordergrund drängen als die privatwirtschaftlichen Interessen, die bei der Konkurrenzklausel im Handelsgewerbe allein in Frage kommen. Dem Konsumenten ist es ja zumeist ganz gleichgültig, bei welchem Kaufmann er die Ware kauft. Für ihn ist es in erster Linie wichtig, daß die Ware gut ist und daß sie zu einem angemessenen Preise verkauft wird.

Aus der eben geschilderten Verschiedenheit der Konkurrenzklauseln im Handel und in der Industrie folgt aber nicht, daß eventuell verschiedene Bestimmungen für Handlungsgehilfen und Techniker geschaffen werden müßten; im Gegenteil, wenn im Handel die Konkurrenzklausel aus privatwirtschaftlichen Gründen entbehrlich ist, dann muß sie es aus Gründen nationalwirtschaft-

licher Art erst recht in der Industrie sein. Darum muß jedenfalls das Streben dahin gehen, die Konkurrenzklausel zu beseitigen.

Rein juristisch besteht jedenfalls bei den heutigen Konkurrenzklauselverträgen nicht die Zweiseitigkeit. Diese würde nur dann bestehen, wenn dem Angestellten das zuletzt bezogene Gehalt fortgezahlt würde. Ich möchte zu bedenken geben, daß das aber auch keine volle Gegenleistung bedeutet. Sie müssen, normale Verhältnisse vorausgesetzt, wenn Sie sich eine Karenzzeit von mehreren Jahren denken, berücksichtigen, daß der Angestellte in dieser Zeit im Gehalt gestiegen wäre. Er erleidet also schon eine Einbuße dadurch, daß ihm nur das zuletzt empfangene Gehalt weiter bezahlt wird.

Aber noch ein weiterer Gesichtspunkt, der, soweit ich sehen kann, noch gar nicht beachtet worden ist! Die chemische Industrie hat sich bereit erklärt, diese Zweiseitigkeit herzustellen. Die chemische Industrie ist eine Industrie mit kapitalkräftigen Betrieben; sie kann sich die Zahlungen leisten. Die Summen, die jährlich dafür in Betracht kommen, fallen gegenüber ihren Gewinnergebnissen durchaus nicht in die Wagschale. Für den Mittelbetrieb würden diese Summen aber doch etwas bedeuten. Es heißt also eine derartige Regelung der Frage zulassen, die Monopolstellung der Riesen- und der Großbetriebe stärken. (Sehr richtig!) Ich weiß nicht — ich lasse es dahingestellt, es läßt sich natürlich auch in einem Satze nicht entscheiden — ob es im Interesse unserer nationalen Volkswirtschaft liegt, wenn die Monopolstellung unserer Großindustrie in dieser Weise gestärkt wird.

Es werden aber sogar Konkurrenzklauseln auferlegt, ohne daß der Unternehmer ein Interesse an ihrer Innehaltung hat. Demgegenüber sieht der Entwurf des neuen schweizerischen Zivilgesetzbuchs sowohl wie der des österreichischen Handelsgesetzbuchs mit Recht die Bestimmung vor, daß, wo keine berechtigten Interessen des Unternehmers obwalten, die Konkurrenzklausel null und nichtig sein soll.

Es ist von Herrn Direktor Rößler gesagt worden: die Konkurrenzklausel müßte man deshalb auferlegen, um sich gegen un-

ehrliche Beamte und Konkurrenten zu schützen. Ich möchte demgegenüber lediglich betonen, daß es unehrliche Beamte und unehrliche Konkurrenten immer geben wird, gleichviel ob Sie eine Konkurrenzklausel haben oder nicht haben. Jedenfalls ist das Mittel, sich auf diese Weise gegen Unehrlichkeit zu schützen, doch ein Messer ohne Schneide. Zudem bedeutet dieser Einwand einen sehr schweren Vorwurf gegen die Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit der Beamten. Dieser Vorwurf nahm sich bei dem betr. Herrn Diskussionsredner um so seltsamer aus, als er in demselben Atemzuge ausgesprochen wurde mit Bemerkungen über die gehobene Stellung der Beamten in der Industrie.

Ganz eigentümlich war es mir, zu hören, daß die Erweiterung des Gesichtskreises als eine Gegenleistung aufgefaßt werden soll, die dem Angestellten zuteil wird. Es scheint also, daß man es eingesehen hat, daß das Gehalt, das dem Angestellten gezahlt wird, keine wirkliche Gegenleistung für die Auferlegung der Konkurrenzklausel nach Beendigung des Dienstverhältnisses bedeutet. Und nun kommt man auf einmal und sagt: die Erweiterung des Gesichtskreises bildet auch eine Gegenleistung. Dagegen gibt es tatsächlich keine Gegenargumente, weil etwas derartiges ür mich völlig unverständlich ist. Wie wollen Sie sich überhaupt Angestellte heranziehen, wenn Sie ihnen nicht die Möglichkeit geben vollen, namentlich Anfängern, sich in die Branche einzuarbeiten? Das ist doch sonst ganz ausgeschlossen! Die Industrie müßte ann durchgängig schon mit lauter alten Beamten arbeiten. Dem viderspricht die Tatsache, daß es in der deutschen Industrie immer nehr und mehr Brauch wird, Leute, die über 40 Jahre alt verden, möglichst sanft abzuschieben. Also man kommt da in ine Zwickmühle.

Damit hätte ich im großen und ganzen das erledigt, was h zur Frage der Konkurrenzklausel sagen wollte. Ich möchte hließlich nur noch darauf aufmerksam machen, daß die Konurrenzklausel noch nicht zu denjenigen Gegenständen gehört, die ur Zuständigkeit der Gewerbegerichte gehören. Die Gewerbeerichte stehen auch sonst noch in ihrer Struktur und in ihren

Befugnissen hinter den Kaufmannsgerichten sehr weit zurück. Es ist indes nicht möglich, das im einzelnen auseinanderzusetzen. Ich erinnere nur daran, daß die Gewerbegerichte die Grenze von 2000 Mk., die Kaufmannsgerichte die von 5000 Mk. haben. Ich erinnere weiter daran, daß die Proportionalwahl bei dem Kaufmannsgericht obligatorisch, bei dem Gewerbegerichte nur fakultativ ist. Gemeinsam ist beiden der Fehler, daß die Errichtung eines Kaufmannsgerichts oder Gewerbegerichts an die Einwohnergrenze von 20000 gebunden ist. Dabei scheint mir jedenfalls damals, als das Gesetz erlassen wurde, nicht genügend berücksichtigt zu sein, daß es für die Errichtung eines Gewerbe- und Kaufmannsgerichts nicht so sehr auf die Einwohnerzahl als solche, als auf deren Zusammensetzung ankommt. An einem Orte, wo 4000 Arbeiter und Beamte sind, wird es viel mehr Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis geben als in einer Pensionopolis, wo die Arbeiter und Angestellten in der Zahl der Einwohner verschwinden. Ich mache aber darauf aufmerksam, daß auch die Proportionalwahl den technischen Privatangestellten nicht viel nützen würde, wenn sie nicht zu eigenen Wahlgruppen zusammengefaßt würden, weil sie sonst von der großen Masse der Arbeiter, wie die Erfahrung gezeigt hat, erdrückt werden. Es würde sicherlich um das Recht des Angestellten, auch um die Auslegung der Konkurrenzklausel viel besser stehen, wenn auch die Gewerbegerichte imstande wären, sachkundige Beisitzer zu haben, die über solche Fälle entscheiden könnten. Aus diesem Grunde meine ich, daß es wichtig ist, zugleich mit der Verbesserung des Technikerrechts eine Verbesserung des Rechtsganges vorzunehmen.

Ich möchte erwähnen, daß ich den Beschluß, den die Kommission des Reichstags zur Verbesserung der Konkurrenzklausel gefaßt hat, durchaus nicht als besonders bemerkenswerten Fortschritt begrüßen kann, insofern nicht, als er nicht dem Bestreben, eine möglichste Gleichheit des Rechts unter den Angestellten herzustellen, gerecht wird. Wir werden künftighin, wenn dieser Beschluß der Kommission Gesetz werden sollte, vier verschiedene Klassen von technischen Privatangestellten hinsichtlich der Aufer-

legung von Konkurrenzklauseln haben. Ich meine, das ist etwas reichlich, und ich glaube kaum, daß es die Handlungsgehilfen als einen besonderen Fortschritt betrachten würden, wenn man versuchen wollte, sie dieser zweifelhaften Wohltaten teilhaftig zu machen. Das scheint mir eine in der Sache nicht begründete Differenzierung zu sein. Es ist schon von Herrn Reif darauf aufmerksam gemacht worden, daß gerade die tüchtigeren Angestellten unter einer solchen Differenzierung noch ungleich stärker leiden als das Gros des Beamtenstabes in Industrie und Handel, und ich möchte diese Behauptung hiermit ausdrücklich unterstreichen.

Ich wollte deshalb zum Schlusse den Wunsch aussprechen, daß man doch von Reichstags wegen, wenn man sich zunächst noch nicht zu einer Beseitigung der Konkurrenzklausel entschließen will, wenigstens dafür Sorge tragen möchte, daß nur eine Verbesserung in der Weise durchgeführt wird, daß dabei eine wirkliche Gleichheit des Rechts zwischen allen Kategorien desselben Berufs hergestellt wird.

* * *

(Es wird beschlossen, die Redezeit für die folgenden Redner auf zehn Minuten zu beschränken.)

M. Fürstenberg, Vertreter des Deutschen Bankbeamtenvereins, Berlin:

Ich hoffe, mir Ihre Sympathien von vornherein dadurch zu sichern, wenn ich Ihnen verspreche, daß ich mich ganz kurz fassen werde. (Bravo!)

Vorsitzender Professor Dr. Stein:

Auch halten!

M. Fürstenberg, Berlin: (fortfahrend)

Auch halten!

Ich möchte zur Frage der Konkurrenzklausel einen Fall erzählen, den ich nicht erwähnen würde, wenn ich nicht der Überzeugung wäre, daß er eine gewisse typische Bedeutung hat. Das ist ein Vorgang, der sich in Wolffs Telegraphischem Bureau er-

eignet hat, jenem bekannten Zeitungsbureau, das als offiziös gilt und große Bedeutung hat. Dort war ein Angestellter für 3600 Mk. Gehalt tätig. Die Direktion war mit ihm sehr zufrieden, und als er eines schönen Tags um Gehaltsaufbesserung einkam, erklärte sie, sie würde 10 % seines Jahresgehalts bei dem „Nordstern“ für eine Lebensversicherung einzahlen; er hätte somit eine gewisse Sparkasse für sein Alter. Der Angestellte akzeptierte diese Form der Gehaltsaufbesserung, nach der 10 %, das wären 360 Mk., als Prämien gezahlt werden sollten. Ungefähr drei Jahre, nachdem dieses Abkommen getroffen war, kündigte der Angestellte und bekam ein Zeugnis, in dem ihm die vollste Zufriedenheit ausgesprochen wurde. Als aber in Wolffs Bureau bekannt wurde, daß er zu einem anderen telegraphischen Bureau gegangen war, verweigerte man ihm die Aushändigung der Police und die Auszahlung der bisher geleisteten Prämien. Vor dem Kaufmannsgerichte wurde folgendes Dokument zur Kenntnis der Öffentlichkeit gebracht:

„Die Direktion bzw. der Aufsichtsrat unserer Gesellschaft hält sich berechtigt, in denjenigen Fällen von der Gewährung einer derartigen freiwilligen Vergünstigung Abstand zu nehmen, wo dafür wichtige Gründe vorliegen. Ein solcher wichtiger Grund aber ist es, daß X., ohne sich mit uns vorher darüber irgendwie in Verbindung zu setzen, sich heimlich von unserer Konkurrenz wegengagieren ließ, wie wir erst Mitte November 1908 erfuhren. Herr X. hat sich damit des Vertrauens, das wir ihm bis dahin entgegenbrachten, unwürdig gemacht.“ Auf Grund dieses Dokuments wurde dem Angestellten die Police vorenthalten.

Ich frage: was bedeutet in diesem Zusammenhang das Wort „Vertrauensbruch“? Dann kann man schließlich auch einen Vertrauensbruch konstruieren, wenn der Angestellte eines offiziösen Telegraphischen Bureaus einen oppositionellen Abgeordneten wählt.

Das Kaufmannsgericht hat die Firma allerdings verurteilt. Sie hat aber Berufung eingelegt, und wie die Gerichte entscheiden, in denen Beisitzer vorhanden sind, die nicht dem Kaufmannsstand angehören, ist doch mindestens zweifelhaft.

Auf alle Fälle scheint mir hier ein Gebiet zu liegen, auf das die Rechtsprechung und Gesetzgebung ihre Aufmerksamkeit lenken sollte, damit nicht auf die geschilderte Weise Gesetzesbestimmungen umgangen und Angestellte geschädigt werden. Bei den Bestrebungen zur Vereinheitlichung des Privatbeamtenrechtes sollten derartige Möglichkeiten sorgfältig in Betracht gezogen werden.

Ganz besonders reformbedürftig scheinen mir auch die Bestimmungen zu sein, die gegenwärtig noch bezüglich der Pfändung des Gehaltes bei Privatbeamten bestehen. Ich darf es wohl dem Deutschen Bankbeamten-Verein zum Verdienst anrechnen, daß er diesen verstaubten Paragraphen aus der Rumpelkammer herausgeholt hat, nach welchem ein Privatbeamter auf alle Fälle bis auf ein Gehalt von 125 Mk. herab gepfändet werden kann; eine Bestimmung, die viel Not und Elend zur Folge hat und die gerade in den letzten Wochen in unserem Gewerbe in Berlin zu einem drastischen Beispiele geführt hat. Dort wurde ein Kollege, der eine Bürgschaft übernommen hatte, dafür in Anspruch genommen. Er hatte 6000 Mk. Gehalt, und da er nicht zahlen konnte, wurde sein Einkommen bis auf 125 Mk. monatlich gepfändet. Er würde mit seiner Frau der Not und dem Elend preisgegeben sein, wenn die Organisation nicht eingegriffen hätte.

Hier könnte am ehesten eine Einheitlichkeit erzielt werden. Der Staatssekretär v. Bethmann Hollweg hat ja schon eine Umfrage in dieser Beziehung veranstaltet, und es liegt im Interesse aller Privatbeamtenverbände, daß die Angelegenheit fortgeführt wird.

Es ist auch — und damit will ich schließen — von Koalitionsrecht die Rede gewesen. Meine verehrten Anwesenden! Ich glaube, wenn es heute schon bestimmte Gebiete gibt, auf denen die Angestellten, die Privatbeamten sich einander nähern können, so wird das Koalitionsrecht zweifellos ein Gebiet sein, auf dem wir uns unter allen Umständen einmütig zusammenfinden werden. Wir sind, glaube ich, miteinander der Meinung, daß ein Gegengewicht gegenüber der wirtschaftlichen Übermacht der Unternehmer

allein in dem Koalitionsrecht gefunden werden kann. Ich bin allerdings mit Herrn Rechtsanwalt König der Meinung, daß man nicht zu viel in gesetzgeberische Formen gießen soll, weil sie naturgemäß etwas Starres haben; er wird mir indessen zugeben, daß der Begriff der „guten Sitten“ ein außerordentlich schwankender ist. Aber ich glaube, je größer die Freiheit der Angestellten ist, sich zu organisieren, desto mehr werden wir andere Gesetzesbestimmungen entbehren können; denn in dem freien Koalitionsrecht und in der so konzentrierten Macht der Angestellten wird ein viel stärkeres Moment liegen als in trockenen Paragraphen. Da das die Grundbedingung des gesamten wirtschaftlichen Fortschrittes der Angestellten ist, müssen wir uns einmütig jedesmal zusammenfinden, wenn dieses Recht in irgendeiner Weise bedroht ist. Das auszusprechen, habe ich auch als Vertreter unseres Vereins, des Deutschen Bankbeamten-Vereins, für meine Pflicht gehalten.

Hennig, Vertreter des Vereins der Deutschen Kaufleute, Berlin:

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Der Verband Bayerischer Metallindustrieller hat ja auch meinem Verband ins Stammbuch geschrieben: wir seien zwar eine nationale Gewerkschaft, trotzdem sei nicht abzuleugnen, daß wir Bestimmungen in unserem sozialen Programme hätten, die von einer Gegensätzlichkeit zum Unternehmer zeugen. Wenn nun Herr Rechtsanwalt König hier erklärt: wir sollten doch an der Ehrlichkeit des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller nicht zweifeln, so glaube ich, daß man von dieser Erklärung Kenntnis nehmen kann. Wir waren zwar immer der Anschauung, daß der Verband Bayerischer Metallindustrieller durch Zurücknahme des Erlasses nur sagen wollte: „Seht hin, das ist eine Gewerkschaft, sie ist von der Gegensätzlichkeit zum Unternehmer überzeugt; darum laßt hinten herum die Mitglieder des Vereins der Deutschen Kaufleute ausfallen.“ Wenn das nicht so ist, so nehme ich davon gern Kenntnis.

Zu den Ausführungen des Herrn Dr. Potthoff möchte ich

zunächst erklären, daß wohl von der Notwendigkeit eines gleichen Rechts, das für alle Arbeitnehmer geschaffen werden soll, alle diejenigen überzeugt sein werden, die in der Sozialpolitik den Gedanken der Volkseinheit als Grundlage annehmen. Allerdings wird es sehr, sehr schwierig sein, hier die einzelnen Bestimmungen unter einen Hut zu bringen, weil ja heute schon die Handlungsgehilfen ihre sechswöchige Kündigungsfrist haben, während ein anderer Teil der Privatangestellten eine geringere Kündigungsfrist hat, und weil vor allen Dingen die Handlungsgehilfen darauf hin arbeiten, eine möglichst lange Sicherung des Dienstvertrages zu bekommen.

Wenn aber ein einheitliches Arbeitsrecht zurzeit nicht geschaffen werden könnte, würde ich es für richtiger halten, wenn man dahin arbeiten würde, daß wir zunächst einmal Arbeitsgerichte bekommen, damit nicht die Zustände weiter gehen, wie sie heute leider durch die verschiedenen Gerichte entstanden sind. Man weiß heute manchmal nicht, wo man den einen oder anderen Privatbeamten hinweisen soll. Wir haben erst vor kurzem einen Fall gehabt, wo wir den Angestellten erst an das Kaufmannsgericht verwiesen haben. Dort wurde er abgewiesen. Er kam zum Gewerbegericht. Dieses wies ihn gleichfalls ab, und erst das Amtsgericht hat feststellen müssen, daß der Mann eigentlich vor dem Kaufmannsgerichte zu klagen hat.

Nun ist in Heft 26 der Schriften darauf hingewiesen worden, daß Abänderungsvorschläge zum Handelsgesetzbuche nur zu § 63 und zu § 70 gemacht worden sind. Es ist die Konkurrenzklausel ebenfalls in dem Hefte besprochen worden. Ich möchte darauf hinweisen, daß dem Gutachterausschuß des Kaufmannsgerichts Berlin ein Abänderungsvorschlag vorliegt, wonach der § 65 des Handelsgesetzbuchs einen Nachsatz bekommen soll, worin enthalten sein soll, daß, wenn mit einem Handlungsgehilfen ein Garantiegehalt vereinbart ist, alle Abmachungen nichtig sind, wonach im Kündigungsfall nur die Provision, die der Mann verdient, an ihn bezahlt wird. Dieser Abänderungsvorschlag ist entstanden durch das Vorgehen der großen Versicherungsgesellschaften, die

ihre Außenbeamten, die Inspektoren, in der Weise engagieren, daß sie den Leuten erklären: solange Ihr bei uns in ungekündigtem Verhältnis steht, erhaltet Ihr das monatliche Fixum von meinetwegen 150 Mk.; mit dem Augenblick aber, wo Ihr von uns gekündigt werdet, hört das monatliche Fixum auf und Ihr bekommt nur das, was Ihr tatsächlich an Provision verdient. Es ist nun die merkwürdige Erscheinung zutage getreten, daß diese großen Versicherungsgesellschaften die Kündigung immer in den ersten drei, vier Tagen des Monats aussprechen, weil der Angestellte dann verpflichtet ist, nicht nur in diesem, sondern auch im nächsten Monate ohne Fixum und nur gegen Provision zu arbeiten. Nimmt aber der Angestellte, der lediglich die Provision verdienen und unter Umständen von dieser Provision nicht leben kann, weil er zurzeit nicht genügend Geschäfte macht und die Geschäftslage überhaupt nicht so ist, daß er sie machen kann, irgendwo anders eine Stellung an, so soll er eine Konventionalstrafe von 5000 Mk. an die „Viktoria" oder an die betr. Gesellschaft bezahlen. Nicht nur, daß er kein Gehalt bekommt — nein, wenn er dahin geht, wo er etwas verdienen kann, dann verlangen die Gesellschaften eine Konventionalstrafe von einer ganz bedeutenden Höhe.

Es wird mir gesagt, daß ich nur noch drei Minuten habe.

Ich möchte vor allen Dingen noch darauf hinweisen, daß der Vorschlag des Herrn Dr. Thissen, einen Aktionsausschuß der Privatbeamten hier in der Gesellschaft für Soziale Reform zu schaffen, mir überaus sympathisch ist. Wenn wir heute die Bewegung der Privatbeamten ansehen, so müssen wir erklären: wir selbst sind ohnmächtig. Wir brauchen nur eins, die Frage der Arbeitskammern anzusehen; da sehen wir, daß die Privatbeamten gar nicht wissen, was sie wollen, weil jede Organisation getrennt für sich vorgeht, weil eine einheitliche Beratung über die Frage nicht möglich ist. Wenn ich einige Handlungsgehilfenverbände herausnehmen darf, so verlangt zunächst der Zentralverband für Handlungsgehilfen, der den Gewerkschaften angegliedert ist, reine Arbeiterkammern, also nur von Arbeitern und Gehilfen besetzt. Der Verein der Deutschen Kaufleute verlangt eine paritätische

Besetzung der Arbeitskammern und deren Gliederung in besondere Abteilungen, also Abteilungen für das Handelsgewerbe. Der Leipziger Verband fordert reine Handlungsgehilfenkammern, während der Deutsch-Nationale Handlungsgehilfenverband selbständige, paritätisch besetzte Kammern für das Handelsgewerbe verlangt. Und der 58er Verein wünschte früher für die Handlungsgehilfen die Angliederung an die Handelskammern, glaubt aber jetzt bei einer Besprechung des Gesetzentwurfs über die Arbeitskammern die Einbeziehung des Handelsgewerbes befürworten zu können. Also soviele Handlungsgehilfenverbände, soviele verschiedene Stellungen in dieser überaus wichtigen Frage. Ich glaube, das würde aus der Welt geschafft werden können, wenn ein Aktionsausschuß bestände, wo der Boden vorbereitet wäre, auf dem die einzelnen Privatangestelltenorganisationen sich vereinigen und über diese Dinge beraten könnten. (Bravo!)

Architekt Heinrich Kaufmann, Vertreter des Deutschen Technikerverbandes, Berlin:

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Auch ich komme dem allgemeinen Wunsch entgegen und werde mich bei Besprechung der Frage, die ich anschneiden will, überaus kurz fassen.

Wenn wir uns heute über das Recht des Dienstvertrags der Privatbeamten unterhalten, dürfen wir nicht an der großen Gruppe der Privatbeamten vorübergehen, die bei den größten Arbeitgebern beschäftigt sind, bei Staat und Gemeinde. Es ist heute Morgen von Herrn Dr. Potthoff der sehr richtige Satz ausgesprochen worden: der Staat als Arbeitgeber soll die Bedingungen selbst einmal erfüllen, die er der Privatindustrie auferlegt. Ich meine, das wäre das mindeste, was wir fordern müßten. Wir könnten vielleicht noch weitergehen und sagen: der Staat und vor allem die Gemeinden, die auf Städtetagen und bei anderen Zusammenkünften sonst recht fortschrittlich tun, möchten einmal vorbildlich wirken für die Privatindustrie. Wie es aber mit dieser vorbildlichen Wirksamkeit aussieht, das ist nachzulesen in der Einleitung und Begründung der neuen Besoldungsvorlage für die

Reichsbeamten, worin ausdrücklich festgelegt worden ist, daß bei Aufstellung der verschiedenen Gehälter Rücksicht genommen werden mußte auf die Interessen der Großindustrie und Landwirtschaft. Ich will zunächst mit wenig Worten die Dienstverträge der Angestellten in Staatsbetrieben besprechen. Wie sieht es hierbei aus? Ich glaube, nicht zu viel zu sagen, wenn ich behaupte, daß hier diesen Angestellten noch nicht das gewährt wird, was heute jedem einzelnen technischen Beamten und kaufmännischen Angestellten in der Privatindustrie laut Gesetz und kraft der verschiedenen Verordnungen gewährt werden muß. Ich habe selbst früher als Angestellter in Staatsbetrieben Verträge mit vierzehntägiger Kündigung unterschreiben müssen, und es gibt Militärbehörden, die sogar achttägige Kündigung für ihre auf Privatdienstvertrag angestellten Beamten eingeführt haben. Die Ursachen dieser Mißstände kann ich in den zehn Minuten, die mir zur Verfügung stehen, natürlich nicht alle auseinandersetzen. Ich kann aber zusammenfassend sagen: sie liegen in der Hauptsache in dem bureaukratischen Verwaltungssystem, welches nicht gestattet, die Arbeiten so einzuteilen, daß der auf Privatdienstvertrag angestellte Techniker auch fortwährend und ohne Unterbrechung beschäftigt werden kann. Wir haben bei den Staatsbehörden eine überall gleichmäßig eingeführte Sonntagsarbeit. Wenn auch an diesen Sonntagmorgen nichts geschafft wird — ich kann Ihnen das aus meiner eigenen Erfahrung sagen (Heiterkeit) — so ist doch dem Angestellten der Sonntag verdorben. Er muß von 10—12 Uhr im Bureau anwesend sein.

Wir haben weiter noch in den Dienstverträgen den schönen Satz stehen: „Über die allgemein übliche Dienstzeit hinaus hat sich der Angestellte der Behörde zur Verfügung zu stellen, ohne dafür irgendwelche Entschädigung beanspruchen zu können.“ Es läßt sich also hier der Staat Arbeit leisten, wofür er absolut nichts gewährt und noch dazu in einer Zeit, in der das Geld von dem Angestellten doch so dringend notwendig gebraucht wird.

Man geht aber noch weiter. Man revidiert die Gehälter der Privatbeamten beim Staat, aber man revidiert sie nicht wie

die der festangestellten Beamten mit Rücksicht auf die Verteuerung aller Lebensmittel nach oben zu, sondern man revidiert sie rückwärts. Ich will an einem Beispiel zeigen, wie das gemacht wird. Das badische „Musterländchen", das sonst immer vorangeht, wenn es irgend etwas auszuprobieren gibt, hat das Gehalt für die bei badischen Staatsbehörden auf Privatdienstvertrag angestellten technischen Beamten wie folgt festgesetzt: in der Zeit von 1900 bis 1904 betrug das Anfangsgehalt all derjenigen Techniker, die die staatliche Baugewerkschule in Karlsruhe absolviert und die staatliche Prüfung bestanden hatten, 200 Mk. monatlich, von 1904 bis 1907 nur noch 180 Mk., 1907 wurden nur noch 170 Mk. gezahlt. Nunmehr kam die Zeit der Bülowschen Sparweisheit. Es muß gespart werden und da fängt man beim Techniker an. Deshalb hat jetzt eine hochwohllöbliche Stelle in Karlsruhe beschlossen, den Privatangestellten in den badischen Staatsbetrieben nur noch 150 Mk. Anfangsgehalt zu zahlen. Da werden Sie es begreiflich finden, wenn die Organisationen der technischen Angestellten sich zu wehren suchen und bestrebt sein müssen, die Lebenslage ihrer Mitglieder wie der gesamten Technikerschaft, die beim Staate beschäftigt wird, zu verbessern.

Es ist heute vom Geheimerlasse der Bayerischen Metallindustriellen gesprochen worden. Auch dieser hat bereits seinen Vorgänger gefunden. Wenn man sich über das Vorgehen der Metallindustriellen mit Recht entrüstet gezeigt und sich mit Recht die gesamte gesittete Kulturwelt gegen diese Beschränkung der persönlichen Freiheit aufgelehnt hat, so wünschen wir, daß man sich insbesondere im Deutschen Reichstag einmal auflehnen möge gegen die Art der Beschränkung der persönlichen Freiheit, die im preußischen Kriegsministerium betrieben wird. Man hat den technischen Militärbeamten nahegelegt — durch einen Erlaß nicht direkt verboten, aber nahegelegt — sich nicht ihrer Berufsorganisation, dem Deutschen Technikerverband, anzuschließen und auch keine Petitionen an den Deutschen Reichstag einzureichen, sondern auf das Wohlwollen der Vorgesetzten zu vertrauen. (Hört, hört!) Die technischen Beamten haben zum Teil ja gefolgt und auf das

gepriesene Wohlwollen vertraut, aber sie haben auch gesehen, wo sie nun hingekommen sind: bei der neuen Reichsbesoldungsreform sind sie der Kategorie der Militäranwärter gleichgestellt worden. Wie uns bekannt ist, soll man auch den Militärbeamten nahegelegt und empfohlen haben, nicht mit Reichstagsabgeordneten in Verbindung zu treten, denn das sei eines staatlichen und königlichen Beamten nicht würdig. Darüber kann man nun allerdings zweierlei Meinung sein.

Den Fall zu behandeln, wo eklatant die persönliche Freiheit und das Koalitionsrecht vom Staate privatrechtlich angestellter Techniker verletzt worden ist, den Fall der Torpedotechniker in Friedrichsort, mangelt die Zeit. Aber ich hoffe, daß sich Abgeordnete finden werden, die im deutschen Reichstage gelegentlich der Beratung des Marineetats die Interessen dieser Privatangestellten einmal ganz energisch vertreten und diese Angelegenheit zur Sprache bringen werden.

Es ist noch ein anderer Erlaß vorhanden, der auch sehr „sozial" ist und sich dazu eignen wird, in der Gesellschaft für Soziale Reform einmal besprochen zu werden. Das Königlich Preußische Kriegsministerium hat an die verschiedenen Bauämter einen Erlaß hinausgegeben, nach dem Techniker nicht länger als acht Jahre beschäftigt werden sollen, damit die guten Leute nicht etwa zu der Ansicht kommen können, durch langjährige treue Pflichterfüllung wenigstens einen moralischen Anspruch auf spätere Anstellung als Beamter sich erworben zu haben. (Lachen.) Ohne Rücksicht auf die Brauchbarkeit wird hier über die Existenz der Angestellten verfügt. Man spricht doch sonst davon, der Staat solle sich brauchbare Beamte heranziehen, und hier wird schematisch bestimmt: nach soundsoviel Jahren mußt du gehen, damit du nicht glaubst, Beamter werden zu können.

Ähnlich wurde vor einigen Jahren in Sachsen verfahren, wo der Zeitraum der zulässigen Beschäftigungsdauer vom Ministerium für die Landbauämter auf fünf Jahre festgesetzt wurde.

Was von einzelnen Gemeindeverwaltungen oft geleistet wird in der Nichtbewertung der Arbeitskraft der technischen Privat-

angestellten und wie sie sich dabei nicht scheuen, das öffentlich zu bekennen, indem die schlechten Arbeitsbedingungen noch großmächtig in den Zeitungen bekannt gegeben werden, das könnte ich Ihnen an Inseraten dartun. Da sucht z. B. eine liberal regierte Stadtgemeinde einen technischen Beamten, der Kenntnisse im Hoch- und Tiefbauwesen, Erfahrung im Kanalbau und Fertigkeit in der Bauleitung nachweisen muß, einen städtischen Bauführer für jährlich 1000 Mk., also 2,74 Mk. auf den Tag, während sie als ortsüblichen Tagelohn 2,75 Mk. an die städtischen Arbeiter und an Arbeitslose, die als Schneeschaufler tätig sind, bezahlen muß. (Bewegung.)

Der Magistrat in Blomberg in Lippe sucht einen Stadtbaumeister mit abgeschlossener Baugewerksschulbildung und ebenfalls Erfahrung in Hoch- und Tiefbau, in der Kanalisation und in der Aufstellung von Baufluchtlinienplänen bei einem Gehalte von 1400 Mk. jährlich. Ich könnte noch ein Dutzend solcher Gemeinden im Augenblicke nennen, aber ich will sie damit verschonen.

Das sind alles noch sehr fortschrittliche Gemeindeverwaltungen. Sie suchen wenigstens immer noch gesunde und bewährte Techniker. Aber die Polizeiverwaltung einer anderen Gemeinde — es ist eine Gemeinde in Hinterpommern, zur Entschuldigung sei's gesagt (Heiterkeit) — sucht zur Abwechslung einmal einen höheren pensionierten Baubeamten, der für billiges Geld natürlich, als bautechnischer Beirat Bauerlaubnisgesuche zu prüfen, Bauabnahmen vorzunehmen und bei baupolizeilichen Revisionen mitzuwirken hat. Wir müssen dagegen protestieren, daß Leute, die sich ein Leben lang aufgearbeitet haben und die in Ruhe ihre Pension verzehren sollten, in solcher Weise zur Konkurrenz und als Preisdrücker herangezogen werden.

Das Gute bricht sich Bahn, und so sucht in Thüringen wieder eine andere Gemeinde allerdings vorbehaltlich der Zustimmung des Gemeinderats — Gott möge geben, daß der Gemeinderat seine Zustimmung nicht gibt — einen pensionierten

Baubeamten mit Erfahrung im Tiefbauwesen gegen vierwöchentliche Kündigung bei etwa 50 Mk. monatlicher Vergütung.

Das sind so die kleinen Sünder. Der Magistrat Berlin aber, der sich sonst recht fortschrittlich zeigt, hat es auch nicht übers Herz bringen können, die Organisation der technischen Gemeindebeamten anzuerkennen und mit dem deutschen Technikerverband über die notwendige Verbesserung der Dienst- und Einkommensverhältnisse der technischen Beamten Berlins zu verhandeln. Es ist bedauerlich, daß auch diese größte Gemeinde Deutschlands vor kurzem noch das Bedürfnis eines Beamtenausschusses verneinte. Solange nicht das Empfinden in derartige fortschrittliche Gemeindeverwaltungen eindringt, daß es notwendig ist, den Organisationsgedanken, der unser ganzes öffentliches Leben heute erfüllt, auch den Beamten gegenüber gelten und ihn in die Tat umsetzen zu lassen, haben wir alle noch viel energischere Arbeit zu leisten als bisher.

Wenn wir hier in der Gesellschaft für Soziale Reform für ein einheitliches Recht der Angestellten eintreten, bitte ich deshalb dringend, die im Staats- und Gemeindedienste beschäftigten technischen Privatangestellten nicht auszuschließen.

Und nun noch in Kürze ein Wort Herrn Rechtsanwalt König ins Stammbuch! Ich bewundere zunächst den Mut, den er an den Tag legte durch sein Erscheinen vor diesem Forum, aber ich glaube doch, er hat etwas sehr unglücklich den Geheimerlaß des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller zu verteidigen gesucht. Er hat davon gesprochen, daß der Erlaß zurückgenommen worden sei, und zwar ohne Vorbehalt, und selbst hinzugesetzt, daß auch er es verurteile, wenn wegen Zugehörigkeit zur Organisation Entlassungen vorgenommen werden. Ich bin nun in der Lage, Ihnen zu zeigen, daß auch heute noch, nachdem der Erlaß schon im November zurückgenommen worden ist und wir eben von Herrn König hören, daß dies ohne Vorbehalt geschehen sei, sich doch die Industriegewaltigen in Augsburg dieses Tuns befleißigen. Vor mir liegt ein Schreiben der Maschinenfabrik Augsburg-

Nürnberg, Werk Augsburg, das an einen Techniker gerichtet ist, der dort engagiert wurde, und lautet:

„Die Firma Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg A. G. ist bereit, Herrn X. — den Namen werde ich natürlich nicht verraten — als Techniker anzustellen auf Grund eines Vertrages nach beiliegendem Formular mit einem Monatsgehalt von 90 Mk., Eintritt sofort. Kündigung: gegenseitig einmonatlich für den Schluß eines Kalendermonats. Anstellung ist abhängig von Beibringung entsprechender Zeugnisse über Leumund und Gesundheit. Herr X. hätte sich auch zu verpflichten, der Direktion Mitteilung zu machen, bevor er einer Organisation beitritt."

Ich weiß nun nicht, wie sich das mit der Rede vereinbart, die wir vorhin gehört haben. Was ich jetzt verlesen habe, ist ein Schreiben, das erst vom 1. Februar datiert, mithin noch sehr jungen Datums ist. Vielleicht erhalten wir von Herrn Rechtsanwalt König darüber nähere Auskunft. Ich wäre ihm sehr dankbar dafür.

Nun zum Schlusse noch ein einziges Wörtchen! Man hat versucht, in dem Konflikt in Augsburg die Technikerorganisationen gegeneinander auszuspielen. Insbesondere sollte mein Verband, der Deutsche Technikerverband in einen Gegensatz zu dem Bunde der technisch-industriellen Beamten gebracht werden. Nach dem alten Grundsatz: „Teile und herrsche!" glaubte man, mit dem einen Teile der Technikerbewegung leichter fertig zu werden als mit der Gesamtheit. Wenn es aber gilt — und das möge Herr König seinen Auftraggebern mitteilen — die Koalitionsfreiheit, jenes höchste Gut, das wir haben, zu verteidigen, dann denken wir an jenes Kaiserwort: „Völker Europas, verteidigt Eure heiligsten Rechte!" Da stehen wir alle geschlossen zusammen, da haben die Arbeitgeber den gesamten Arbeitnehmerstand und vor allem die Techniker geschlossen gegen sich. (Lebhafter Beifall.)

E. Kortenbach, Vertreter des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin:

Meine verehrten Damen und Herren! Ich hoffe, mich einigermaßen kurz fassen zu können. Ich möchte Ihnen etwas über Erfinderschutz vortragen. Dabei ist es mir allerdings sehr mißlich, daß ich mich so kurz fassen muß, da ich mich gern für eine etwas größere Zeitspanne eingerichtet hätte.

Ich muß mich zunächst einen Augenblick mit Herrn Rechtsanwalt König befassen. Herr Rechtsanwalt König hat das amerikanische Wort von der Ellenbogenfreiheit für die Organisationen geprägt, und zwar hier vor dem paritätischen Forum der Gesellschaft für Soziale Reform. Ich würde es außerordentlich begrüßen, wenn uns Angestellten für unsere Organisationen diese Ellenbogenfreiheit auch so gestattet wird, wie sie Herr Rechtsanwalt König hier stipuliert hat, wenn die Worte des Herrn Rechtsanwalts König in Zukunft keine Einschränkung und auch keine Zurückziehung vor der Öffentlichkeit erfahren müßten, wenn er sich also in seinen Redewendungen nicht etwas übernommen hat und eventuell später durch Maßnahmen seines eigenen Verbandes wird Lügen gestraft werden müssen.

Ich gehe nun zum Erfinderschutz über. Der Herr Minister v. Berlepsch, unser Herr Präsident, hat sehr richtig hervorgehoben, daß die Heere der sog. Kopfarbeiter und der Handarbeiter, die in den letzten Dezennien entstanden, die Organisation der Betriebe völlig umwälzten. Gerade die Veränderung in der Struktur der Betriebe erfordert doch ganz unbedingt auch wieder eine entsprechende Umwandlung der Gesetzgebung, und diese Umwandlung der Gesetzgebung vermissen wir bis jetzt noch. Da wird es nun zu untersuchen sein, wo die Schäden des jetzigen Systems der Gesetzgebung liegen.

Meiner Ansicht nach liegen die Schäden in dem System an sich, und zwar, wie auch schon verschiedentlich ausgeführt ist, darin, daß das heutige Patentgesetz nicht das Persönlichkeitsrecht stipuliert, sondern das Sachenrecht; ein Charakteristikum des Sachen-

rechts bildet das Anmeldesystem in unserer heutigen Patentgesetzgebung. Infolge des Anmeldesystems ist es möglich, daß unpersönliche Firmen überhaupt als Erfinder vor dem Gesetz auftreten können. Da nun die Großbetriebe den Kleinbetrieben gegenüber außerordentlich zugenommen haben, geschieht dieses in einem außerordentlichen Maße. Eine Statistik aus dem Jahre 1903 darüber besagt, daß z. B. in der Klasse 12, chemische Verfahren und Apparate, 61 % Firmenanmeldungen und 39 % Einzelanmeldungen vorkommen; in der Elektrotechnik 59 % Firmenanmeldungen und 41 % Einzelanmeldungen, in Klasse 22, Farben, Lacke usw., 71 % Firmenanmeldungen und 29 % Einzelanmeldungen. Eine Statistik — für etwa drei Jahre später aufgestellt, wird eine noch sehr viel größere Verschiebung nach der Seite der Firmenanmeldungen hin zeigen, und gerade diese Entwicklung wirft ein grelles Schlaglicht darauf, inwieweit die Struktur der Betriebe so außerordentlich viel in diese Frage hineinspielt.

Etwas sehr Wichtiges ist es um das Vertragsrecht in bezug auf den Erfinderschutz. Die Verteilung des Anrechts auf den Gewinn aus der Erfindung ist für diese ganze Frage außerordentlich bedeutend. Das heutige Vertragsrecht an sich wäre verhältnismäßig sehr einfach und gerecht, wenn die Kontrahenten gleichberechtigt wären. Aber daß sie das nicht sind, darüber sind wir uns wohl im großen und ganzen einig. Wenn wir z. B. den Mietvertrag ins Auge fassen, so finden wir auch auf diesem Gebiet eine ähnliche Verschiebung der Verteilung der Machtverhältnisse. Wir haben Mietsverträge, die doch wohl niemals geändert werden, genau so gut, wie wir Angestelltenverträge haben, die auch gedruckt sind und auch niemals geändert werden, weil eben die Angestellten der Macht der Unternehmer gegenüber als wirtschaftlich Schwächere so unvermögend gegenüberstehen, daß sie an eine Änderung derartiger Verträge gar nicht denken können. Die Verträge, wie sie da sind, werden ihnen eben einfach vorgelegt und sie müssen sie annehmen. Da kann von gleichen Kontrahenten in dieser Frage doch nicht gesprochen werden.

Es sind natürlich außer Interessengegensätzen, aus der Ver-

teilung des Gewinnes aus der Arbeit entspringend, auch Berührungspunkte zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern vorhanden. Diese Berührungspunkte bestehen in der Hauptsache aus gemeinsamen Interessen an der Hebung der nationalen Industrie. Die Gegensätze jedoch lassen sich durchaus nicht verleugnen, sie sind vor allem begründet im Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage, in der beiderseitigen Einschätzung der Leistung des Angestellten.

In diesem Betrachte komme ich auf die Gehälter zu sprechen. Die Statistik, die von dem Bunde der technisch-industriellen Beamten ausgeführt worden ist, zeigt ja so recht, wie schlecht es mit dem Lose der Angestellten bestellt ist und eine wie große Rolle gerade die Gehälter in dieser Frage spielen. Das zeigt auch das Verhältnis von erfindenden Angestellten zu denjenigen, die sich nicht viel mit Erfindungen befassen. Weiter zeigt eine Reichsgerichtsentscheidung, welche besagt, daß eine Bezahlung von etwa 7000 Mk. jährlich erst als eine solche eines Angestellten, der verpflichtet ist, Erfindungen zu machen, zu gelten hat, wie hoch eigentlich die Erfindung theoretisch an sich bewertet wird. Gerade daraus sollte man doch annehmen, daß die Bezahlung der Angestellten in bezug auf ihre Erfindungen durchaus nicht zu dem Rechte kommt, zu dem sie hätte kommen müssen.

Wenn wir die Gemeinsamkeitspunkte für die Angestellten sowohl wie die Unternehmer ins Auge fassen, das gemeinsame Interesse an dem Fortschreiten und der größtmöglichen Entwicklung der nationalen Industrie, so versprechen wir uns gerade von der Erfüllung der Forderungen des Persönlichkeitsrechts anstatt des jetzigen Sachenrechts in bezug auf den Erfinderschutz ganz außerordentlich viel in bezug auf die Hebung des nationalen Wohlstandes. Wir glauben, daß, wenn die Forderungen in dieser oder in ähnlicher Weise erfüllt werden, die Arbeitsfreudigkeit und die Leistungen der Ingenieure ganz bedeutend anziehen werden, daß, wenn ähnlich wie in Amerika das Erfinden durch Prämien förmlich hervorgelockt wird, man zu einer viel größeren Ergiebigkeit der Ingenieurarbeit noch gelangen wird als heutzutage, wo viel-

fach lediglich deshalb die Erfindertätigkeit ihre höchste Anspannung erreichte, weil die Konkurrenz des Berufes zu der äußersten Anspannung unter den notorisch bekannten schlechten Gehaltsverhältnissen führen mußte. Ich glaube eben, daß einerseits das Persönlichkeitsrecht und andererseits auch die bessere Wertung der Arbeit hierzu viel beitragen wird. Es hat Herr Oberbürgermeister Adickes sehr schön hervorgehoben, daß die Betätigung der Persönlichkeit eine der Hauptstützen für den Staat bedeutet. Gerade dieser Ausspruch ist mir außerordentlich sympathisch gewesen, und ich glaube, daß die Forderungen, wie sie von dem Bunde der technisch-industriellen Beamten in dieser Frage erhoben werden, auch ganz auf dieser Linie liegen, daß die Arbeit, die wir vorhaben, vor dem Forum der Gesellschaft für Soziale Reform ganz außerordentlich ersprießlich sein wird, da wir uns hier einmal als Arbeitgeber und Arbeitnehmer einander gegenüber frei aussprechen. Ich glaube, daß wir hier gewissermaßen ein Vorspiel für das haben, wie sich die Arbeit in den Arbeitskammern in Zukunft gestalten wird. Indem man sich über die eine oder die andere Frage etwas näher ausspricht, wird man sich auch schon zu etwas größerem Verständnis der Aufgaben, die den einzelnen Volksschichten obliegen, durchringen. Wir, die wir hier gemeinsam an diesen Aufgaben arbeiten, werden sowohl im Interesse des jeweiligen Standes als auch im Interesse des Staates gewirkt haben.

Hermann Weiß, Vertreter des Sozialen Ausschusses des Verbandes technischer Privatangestellter, Berlin:

Meine sehr verehrten Anwesenden! Ich glaube unter den anwesenden Vertretern von Privatangestelltenorganisationen wird wohl keiner sein, der nicht zu den Ausführungen des Herrn Rechtsanwalts König etwas sagen möchte; denn Herr Rechtsanwalt König hat in seinen allgemein gehaltenen Ausführungen so mancherlei Anschauungen vom Koalitionsrecht zum Ausdruck gebracht, denen wir ja unter keinen Umständen zustimmen können.

Nun, die Ausführungen sind erklärlich von dem Interessen-

standpunkte des Herrn Rechtsanwalts König aus, und wenn wir unseren gegenteiligen Interessenstandpunkt hier mit der gleichen oder mit noch größerer Schärfe zum Ausdruck bringen würden, so wäre das auch ganz berechtigt und nach meiner Anschauung am Platz. Aber ich will die Sache nicht in diesem Sinne weiterführen, sondern nur darauf aufmerksam machen, daß die Ausführungen des Herrn Rechtsanwalts König in direktem Widerspruche zu dem Faktum stehen, daß die Arbeitnehmer als die wirtschaftlich Schwächeren schutzbedürftig sind, und daß die Voraussetzung der Ausführungen des Herrn Rechtsanwalts König nicht zutrifft, nämlich die, daß wir beim Arbeitsvertrag berechtigte Faktoren wären. Die ganzen Ausführungen des Herrn Rechtsanwalts König liefen ja darauf hinaus. Wenn er ausführte: es ist schon besser, wir rühren nicht an der Gesetzgebung über das Koalitionsrecht, weil dann unter Umständen beiderseitig das Recht ein schlechteres werden würde, so hat er dabei übersehen, daß für uns eine Verbesserung des Rechts eine unbedingte Notwendigkeit ist, weil wir eben die wirtschaftlich Schwächeren sind und nicht diese Macht darstellen, die an sich der Unternehmer und vollends noch der Unternehmerverband darstellt. Das ist das sehr Wesentliche hierbei. Wir treiben Sozialpolitik von dem Gesichtspunkt aus, daß der wirtschaftlich Schwächere eben geschützt werden müsse.

Ich habe mir vorgenommen, ein kleines spezielles Kapitel zu behandeln. Herr Kortenbach sprach von dem Erfinderschutz der Angestellten. Ich möchte von dem Urheberrechte sprechen. Wenn je ein Kapitel gelehrt hat, daß die Fortbildung des Rechts im sozialen Sinn eine Notwendigkeit ist, so ist es dieses. In den künstlerischen Berufen kommt es heute vor, daß jemand, der meinetwegen etwas rein Persönliches, Künstlerisches schafft, aber dabei gleichzeitig Angestellter ist, durchaus auf seinen künstlerischen Namen verzichten muß. Er ist ein anonym schaffender Künstler. Dagegen hat der Unternehmer das Recht, nach außenhin als Urheber dieses rein künstlerischen Produktes zu gelten. Das ist im Kunstgewerbe und in der Architektur so. Die Architekten, die Angestellte sind, gelten nicht als Urheber eines hervorragenden

Gebäudes, sondern unter allen Umständen der Kaufmann, der Fabrikant, der Bauunternehmer, bei dem sie in Stellung sind. Man hat vor einigen Jahren in Berlin einen derartigen Fall erlebt. Die Großunternehmung Boßwau und Knauer hatte ein großes Theater erbaut. Als der Architekt, der es geschaffen hatte, in künstlerischen Kreisen mit seinem Namen als Erbauer mehr hervorzutreten wünschte, als das von seiten der Firma geschah, da hat die Firma das unter allen Umständen verboten, weil sie für sich das Urheberrecht in Anspruch nahm, und es hat zwar nicht eines Prozesses, aber großer Auseinandersetzungen bedurft, um der Öffentlichkeit gegenüber den Künstler als Urheber zu bezeichnen.

So geschieht es tagtäglich in den kunstgewerblichen Ateliers. Die kunstgewerblichen Zeichner z. B. sind anonyme Künstler, ohne Namen; aber der Unternehmer, bei dem sie in Stellung sind, erscheint nach außen stets als der Urheber und nützt sein Recht auch vollständig aus.

Hier zeigt sich wieder einmal ganz klar, daß nicht Persönlichkeitsrechte in unserer Gesetzgebung in Frage kommen, sondern nur Sachrechte, daß das Kapital hier auch in rein ideellen Fragen alle Vorteile in Anspruch nimmt und den Angestellten, selbst wenn er künstlerisch auf der höchsten Stufe steht, auf einen Standpunkt stellt, der heute nicht mehr angängig sein kann. Denn würde dieses Recht nicht weiter in sozialem Sinn ausgebildet, so ist nach all dem, was man beobachten kann, eine große Gefahr für die künstlerische Fortentwicklung der Kultur damit verknüpft; denn das Kunstgewerbe ist in Zukunft mehr als bisher gezwungen, Qualitätsarbeit zu leisten, und wir wissen, daß bei einer künstlerischen Betätigung der künstlerische Ehrgeiz der allergrößte Ansporn zur Betätigung überhaupt ist. Wo aber dem Angestellten dieses Interesse genommen wird, wo dem Angestellten dieser Ehrgeiz von vornherein unterbunden wird, weil er gezwungen ist, als Untergebener, als abhängiges Element tätig zu sein, da ist es ganz selbstverständlich, daß er nicht mit dem Interesse, mit der

Initiative an seine Arbeit herangeht, als wenn das Recht ein sozialeres, ein gerechteres wäre als heute.

Nun sind wir aber noch in der unglücklichen Lage, konstatieren zu müssen, daß man dem Angestellten nicht nur sein Recht auf sein geistiges Eigentum verwehrt und nimmt, sondern ihn auch in bezug auf seine wirtschaftliche und soziale Existenz immer unsicherer stellt. Gerade in den Kreisen, in denen ich zu Hause bin, bei den Kunstgewerblern, macht es sich immer mehr und mehr bemerkbar, daß man das Recht in bezug auf § 133a der Gewerbeordnung, in bezug auf die Kündigung immer mehr zu beschneiden sucht. Es herrscht in Unternehmerkreisen die Tendenz vor, das Recht möglichst einzuschränken, die vierteljährliche Kündigung durch monatliche und diese wieder durch die vierzehntägige zu verdrängen, und in diesem Falle haben die Unternehmer leider häufig bei den Gerichten Unterstützung gefunden. Wir haben vor kurzem in Hamburg erlebt, daß einem Kunstgewerbezeichner, der ursprünglich, wie die meisten, als Tischler praktisch gearbeitet, dann mehrere Jahre die Kunstgewerbeschule und das Technikum besucht hat, hierauf in das Atelier einer großen Werft eingetreten ist und als Zeichner beschäftigt wurde, das Recht auf Quartalskündigung vom Hamburger Landgericht abgesprochen wurde mit der Begründung, er sei nur Tischlergeselle, der mit zeichnerischen Arbeiten beschäftigt werde. Man hat nicht Rücksicht genommen auf seine Vorbildung und seine künstlerische Betätigung, sondern er ist eben ein „Tischlergeselle, der mit zeichnerischen Arbeiten beschäftigt wird". Infolgedessen ist er Arbeiter im Sinne des § 122 der Gewerbeordnung mit dem Recht der vierzehntägigen Kündigung.

Man sieht daraus, wie weltfremd noch die Gerichte sind und wie sehr wir einen weitergehenden Schutz des Angestellten brauchen, als er ihm heute durch die Gerichte zuteil wird. Ich glaube also, dargelegt zu haben im Sinne des Herrn Referenten, daß wir ein mehr soziales Recht brauchen und daß der Rechtsgang ein besserer und gesicherterer werden muß.

Sekretär Tischendörfer, Berlin:

Meine Damen und Herren! Wir sind uns darüber einig, daß Angriffe auf die Koalitionsfreiheit der Angestellten mit aller Entschiedenheit abgewehrt werden müssen. Wir kommen aber allem Anscheine nach im Laufe der Diskussion dabei zu dem Ergebnis, daß dies weniger geschehen kann durch neue Paragraphen als durch die Selbsthilfe der Organisationen. Sie ist ja auch schon mit Erfolg angewendet worden in der letztvergangenen Zeit. Meiner Überzeugung nach wird der Verband Bayerischer Metallindustrieller nicht mehr eine Anzahl Angestelltenverbände auf die Proskriptionsliste setzen. Das ist einmal dagewesen, ein zweites Mal wird das nicht mehr vorkommen.

Es müssen sich künftig die Angestelltenverbände in der Frage der Abwehr besser einigen, auch in der Art und in der Form der Abwehr. Die Gewinnug der öffentlichen Meinung muß hierbei die Hauptsache sein. Es muß mit einem Worte so weit kommen — verzeihen Sie den Ausdruck! — daß derjenige, der das Koalitionsrecht antastet, im öffentlichen Leben als ein unanständiger Mensch angesehen wird. Es müssen diese Anschauungen von Recht und Gerechtigkeit allmählich in Fleisch und Blut der Allgemeinheit übergehen. Das ist viel mehr wert als die Paragraphenwirtschaft, welche immer zwei Seiten hat. Ich könnte verraten, daß eine Kommission, bestehend aus den hervorragendsten Theoretikern, der Arbeiterfrage wegen sich eingehend mit der Frage befaßte: „Was ist zu tun, um das Koalitionsrecht gesetzgeberisch zu schützen?“ Und diese hervorragenden Männer haben keine zufriedenstellende Formulierung finden können. Jede Abfassung hatte sich schließlich als ein zweischneidiges Schwert erwiesen.

Darum hat Herr Dr. Zimmermann recht in einem Aufsatz über den Schutz des Koalitionsrechts: keine neuen Paragraphen, wenigstens jetzt nicht, sondern einmütige Abwehr. Auch darf man

nicht übersehen, daß die Koalitionsfrage eine Frage der gegenseitigen Erziehung ist.

Im übrigen wollen wir uns nicht zu sehr darüber aufregen, wenn da und dort ein unverständliches Wort gesprochen wird. Wenn Herr Bergrat Uthemann in Schlesien sagt: „Koalitionsrecht und Persönlichkeitsrecht sind Phrasen" — was natürlich bedauert werden muß — so könnte ich auf den Vorsitzenden eines Angestelltenverbandes hinweisen, der sagte: „Machtfragen werden nicht durch Paragraphen geregelt." Und wenn sich ein Angestelltenverband beklagt, daß er von einem anderen Verband als „rot" bezeichnet wird, dann mag darauf hingewiesen werden, daß derselbe Verband sich nicht scheut, einen anderen Verband als „gelb" zu bezeichnen. Also in den „besten Familien" kommen Auswüchse vor, und es soll jeder Verband, der sich zum Richter aufwirft, schließlich auch an sich denken, weil es sonst keinen Eindruck macht, wenn er sich über andere aufhält.

Dann aber eine andere Frage, die bisher nur nebenbei berührt worden ist, die Frage des Ehrenworts. Es wurde vorhin gesagt: „Der Arbeitnehmer habe nur seine Arbeitskraft". Nein, er hat noch etwas, er hat auch eine Ehre, welche noch mehr wert ist als Geld und Geldeswert. Und da muß es auch an dieser Stelle offen ausgesprochen werden, daß mit der Ehre des Angestellten vielfach der kapitalistische Arbeitgeber im Dienstvertrage spielt wie die Katze mit der Maus. Ich habe Verträge hier — da kommt in einem Vertrage viermal eine Verpflichtung auf „Ehrenwort" vor. Dabei handelt es sich um ganz unerfüllbare Verpflichtungen. Das ist nicht nur unerhört, sondern grausam gegenüber dem Naturrecht der Persönlichkeit. In einem Vertrag steht auf der ersten Seite: „Sie verpflichten sich und versprechen auf Ehrenwort, Ihre ganze Tätigkeit, Erfahrung und Arbeitskraft meinem Geschäft und meinem Interesse zu widmen und meinen Wünschen entsprechend einzurichten", und auf der zweiten Seite des Vertrags ist zu lesen: „Unter gleichen Bedingungen verpflichten Sie sich ferner, jederzeit und auch nach Ihrem etwaigen Austritt aus meinem Dienste, gleichviel unter welchen Umständen derselbe er-

folgt, das Ansehen und die Interessen meines Geschäfts hochzuhalten, alle inneren Vorgänge Unberufenen gegenüber geheim zu halten, alles, was Sie in den oben erwähnten Spezialfächern erfahren, weder im eigenen Interesse, noch in demjenigen dritter Personen auszunutzen und weiterzugeben" — das ist eine Moral mit doppeltem Boden. Zuerst verlangt man auf Ehrenwort, er solle alles, was er kann, in den Dienst des Betriebs stellen, und dann verlangt man auf Ehrenwort, er solle dem nachfolgenden Betriebsinhaber seine Kenntnisse und Erfahrungen vorenthalten. Ist letzteres nicht auch schließlich noch eine Verleitung zur Untreue gegenüber dem späteren Arbeitgeber? Und hierzu bedient man sich noch des Ehrenwortes.

Verständlich ist unter diesen Umständen allerdings, wenn es in einem solchen Vertrage zum Schlusse heißt: „Schließlich verpflichten Sie sich auf Ehrenwort, über die Bedingungen Ihres Engagements Unberufenen und speziell meinen übrigen Beamten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren." (Große Heiterkeit und Zustimmung.) Warum diese Geheimhaltung verlangt wird, kann man sich denken. Man schämt sich vielleicht selbst solcher Bestimmungen. Mit Hilfe eines Ehrenwortes werden ungeheuerliche Verstöße gegen Sitte und Moral noch zu vertuschen gesucht.

Noch eine andere Frage, die mir wichtig erscheint! Wir reden vom Dienstvertrag. Aber zum Dienstvertrage kommt erst noch eine Marterstraße für Angestellte, das ist der Fragebogen, der von den Stellenbewerbern ausgefüllt werden muß. Auch davon muß geredet werden, weil es hier eine angesehene Stelle ist, die man in Deutschland beachtet.

Ehe es zum Engagement kommt, wird vielfach den Angestellten ein Fragebogen übersandt, auf dem steht, daß er alle Fragen genau beantworten müsse. In fünf vorgedruckten Reihen wird zunächst verlangt, auszufüllen: „Von . . . bis . . . als . . . bei . . ., von wann . . . bis wann . . . als was . . . sind Sie beschäftigt gewesen?" Das ist gleichbedeutend mit einem Lebenslauf. Dann kommen aber noch eine ganze Reihe anderer Fragen,

wie: „Militärverhältnis; wann ist Einzug und Übung zu gewärtigen?" — es gibt nämlich Firmen, die es für Ruhm betrachten, während der Zeit das Gehalt weiterzuzahlen, in der jemand eingezogen ist; sie versichern sich aber vorher, ob dies zu erwarten ist, und er wird dann ev. nicht angenommen, was den Ruhm etwas verbilligt. (Heiterkeit.) Dann wird weiter Auskunft verlangt über den Gesundheitszustand, und zwar mit den Fragen: Sind Sie ganz gesund? Haben Sie bereits schwere oder längere Krankheiten durchgemacht und welche? Haben Sie körperliche Gebrechen usw.? Schließlich kommen sogar noch Fragen, wie: Leben Sie in geordneten Vermögensverhältnissen? Haben Sie Schulden und in welcher Höhe? usw., und das alles bei Engagements mit Gehältern von monatlich 120 Mk., z. B. bei einer großen Leipziger Firma. Es dürfte also richtig sein, wenn ich sage, daß eine Marterstraße oft zum Dienstvertrag führt.

So sieht es in den persönlichen Erwerbsverhältnissen von Angestellten aus. Und in solchen Verträgen heißt es schließlich noch: „Wenn sich später herausstellt, daß das eine oder das andere nicht ganz genau der Wahrheit entspricht, dann kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung sofort gelöst werden." Ein Angestellter, der derartige indiskrete Fragebogen ausfüllen muß, ist dem Arbeitgeber ausgeliefert, da Ungenauigkeiten zur Regel gehören, ja gehören müssen, um Stellung zu erlangen.

Etliche Worte noch zu den Leitsätzen, von denen ich sagen möchte: etwas weniger wäre mehr gewesen. Nun, wir fassen hier ja keine Beschlüsse. Ich glaube, die Forderung, daß die Gesellschaft für Soziale Reform sich wegen Einschränkung der Befugnis zur willkürlichen Entlassung eines Arbeitnehmers betätigen soll, dürfte wegbleiben, auch das Verlangen nach Zeitungsaufsätzen, Flugblättern usw., insbesondere aber die Forderung, daß die Gesellschaft für Soziale Reform einen Gesetzentwurf für ein einheitliches Angestelltenrecht ausarbeiten soll. Ich halte die Ausführung dieser Wünsche für unausführbar. Aber so gut, wie es möglich war, einen Normaltarifvertrag auszuarbeiten, dürfte es angebracht sein, die Frage zu erwägen, ob ein Normalvertrag für Angestellte

ausgearbeitet werden könnte. Die Schwierigkeiten sind auch hier nicht gering, die zu überwinden sein würden, insbesondere wegen der Differenzierung und Spezialisierung, die vorzugsweise in den technischen Berufen vorhanden ist. Aber ein Versuch wäre jedenfalls lohnend, er wäre wenigstens ein Anfang zur Regelung von Dienstverhältnissen, bei denen die kapitalistische Willkür vielfach in sehr bedenklicher Weise dominiert. (Bravo!)

Diplomingenieur Buchholz, Geschäftsführer des Verbandes technischer Schiffsoffiziere:

Meine Damen und Herren! Nachdem in so ausführlicher Weise die Fragen der Koalitionsfreiheit, der Konkurrenzklausel usw. hier behandelt worden sind, gestatten Sie mir, auf einige Schlußfolgerungen des Herrn Referenten einzugehen und auf einige Schwierigkeiten hinzuweisen, welche sich aus der bestehenden Spezialgesetzgebung der Vereinheitlichung der gesamten sozialen Gesetzgebung entgegenstellen könnten. Ich möchte im speziellen anknüpfen an die Gesetzgebung, die für den von mir vertretenen Verband, für die Schiffsoffiziere, maßgebend ist.

Ich brauche wohl nicht darauf hinzuweisen, daß die Schiffsoffiziere nicht den einschlägigen Bestimmungen der Gewerbeordnung unterstehen, sondern daß für ihre Rechtsverhältnisse ein besonderes Gesetz geschaffen worden ist, die „Seemannsordnung", welche im Jahre 1902 einer Revision unterzogen worden ist. Wir genießen also nicht einmal die geringfügigen Vorzüge, welche die Gewerbeordnung den technischen Angestellten bietet; ich will Ihnen an zwei prägnanten Beispielen nachweisen, inwieweit derartige sog. Spezialgesetze gerade zu einer Verschlechterung des Dienstvertrages beitragen können. Ich möchte dies an unserem Kündigungsverhältnis und an der Frage der Gehaltszahlung nachweisen.

Das Dienstverhältnis der Schiffsoffiziere — ich spreche in diesem Falle nur von den Angestellten in der Seeschiffahrt — mit der Reederei wird durch den Heuervertrag geregelt. Das Charakteristische des Heuervertrags ist, daß eine nennenswerte Kündigungsfrist überhaupt nicht existiert. Der Heuervertrag wird

in zwei Formen geschlossen, einmal für **eine** spezielle Reise, die das Schiff macht, und zweitens **auf Zeit**, wie es in der Seemannsordnung heißt. Das für die Angestellten der Seeschiffahrt ungünstigere Verhältnis ist entschieden die allerdings allgemein übliche Musterung für **eine** Reise. Sie vollzieht sich in der Weise, daß festgesetzt wird: das Schiff macht eine Reise von Hamburg nach New York, von New York nach Hamburg. Für diese Zeit wird der Angestellte als Schiffsoffizier gemustert. Eine Kündigung ist aus der Art dieses Musterungsverhältnisses heraus gar nicht vorhanden, denn kommt das Schiff wiederum in Hamburg an, so kann die Reederei ohne Innehaltung auch des geringsten Termins — es kann sich um Stunden handeln — den betreffenden Angestellten entlassen. Erwähnt muß werden, daß, wenn der Betreffende in seinen Dienstleistungen seinen Vorgesetzten zusagt, es der Reederei unbenommen bleibt, ihn in Dienst zu behalten. Mit anderen Worten: die Vergünstigungen, die aus einem derartigen kündigungslosen Dienstverhältnisse erwachsen können, liegen nur auf seiten der Rederei, insofern sie sich die geschätzten Kräfte nach ihrem Belieben erhalten kann.

Wie verhängnisvoll ein derartiges kündigungsloses Arbeitsverhältnis werden kann, haben wir gerade in den allerletzten Monaten erkennen müssen, wo eine selten dagewesene Depression auf dem Gebiete der Seeschiffahrt geherrscht hat. Es war in diesem Falle den Großreedereien möglich, im Augenblick eine große Anzahl von Angestellten ohne Kündigungsfrist zu entlassen. Dieses Ergebnis ist für die Reederei ja äußerst günstig, für die Verhältnisse der Angestellten aber durchaus verhängnisvoll. Denn gerade wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse so niedergedrückt liegen wie heute, dann wird es doch sicher — und das ist eine Erfahrung, die wir in unserem Verbande gemacht haben — für die Entlassenen ausgeschlossen sein, ein neues Arbeitsverhältnis zu finden.

Sie, meine Herren, können uns demgegenüber bei dem bescheidenen Kündigungstermine, den die Gewerbeordnung vorsieht, vielleicht nachfühlen, in welcher immerhin günstigeren Lage sich

der Landangestellte gegenüber dem Angestellten in der Seeschiffahrt befindet.

Um Ihnen kurz die zweite Form des Heuervertrags, die Heuer auf Zeit, vor Augen zu führen, möchte ich folgendes bemerken: die Heuer auf Zeit kann entweder auf bestimmte Zeit, auf zwei, drei Jahre usw. erfolgen, oder auf unbestimmte Zeit. Der Heuer auf bestimmte Zeit, sagen wir einmal auf drei Jahre, haftet folgender Nachteil an: nehmen wir an, es wird, was sehr oft vorkommt, eine Musterung auf drei Jahre ins Ausland, beispielsweise nach China, abgeschlossen. Für diesen Fall bestimmt die „Seemannsordnung", daß, wenn das Vertragsverhältnis in China abläuft, der Schiffsoffizier den nächsten Hafen zur Abmusterung abwarten muß und vor allen Dingen nur abgemustert werden kann, wenn entsprechender Ersatz vorhanden ist. Diese Bestimmung schließt eine sehr große Härte in sich.

Die Heuer auf unbestimmte Zeit — d. h. es wird gemustert, ohne einen Termin der Abmusterung auszumachen — kommt selten vor. Für diesen Fall ist allerdings eine Kündigungsfrist in der Seemannsordnung vorgesehen. Sie beträgt für beide Teile ganze 24 Stunden vor Erreichung des nächsten Hafens.

Ich habe bereits vorhin erwähnt: die gangbarste Form ist die Musterung für eine bestimmte Reise und nicht für bestimmte Zeit.

Ich möchte dann noch kurz, wie ich bereits vorhin erwähnte, auf die Gagenverhältnisse, auf die Zahlung unseres Verdienstes hinweisen. Die Gewerbeordnung wird voraussichtlich doch in nächster Zeit wenigstens dahin führen, daß in dieser Hinsicht für eine Zahlung am Monatsschluß bestimmte Vorschriften erlassen werden. Die Herren am Lande beurteilen die ganze Sachlage sehr häufig von dem Gesichtspunkt aus, daß, wenn für die technischen Landangestellten nun so ein kleiner Fortschritt errungen ist, er für alle technischen Beamten der Industrie errungen sei. Das ist keineswegs der Fall, beispielsweise in diesem Falle der Gehaltszahlung. Wohl werden Sie das jetzt erreichen. Alles dies kommt uns aber nicht zugute, weil wir unserem Spezialgesetz, der „Seemannsordnung", unterstehen. In dieser ist nämlich

als Hauptsache festgesetzt: die Gehaltszahlung erfolgt nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Unsere Dienstverhältnisse sind aber manchmal recht lang. Ihre normale Dauer dürfte vielleicht drei bis vier Monate betragen. Wir haben aber viele Dienstverhältnisse, die neun, zwölf, ja vierzehn Monate dauern. Die Seemannsordnung setzt fest, daß ein Vorschuß auf den kommenden Verdienst nur nach den ortsüblichen Verhältnissen gezahlt zu werden braucht, d. h. ist es an einem Hafenplatze nicht üblich, Vorschuß zu geben, so gibt es eben keinen. Das durch Dienstleistung erworbene Gehalt wird nicht etwa monatlich gezahlt; sondern nach dreimonatiger Dienstzeit hat der betreffende Angestellte das Recht, die Auszahlung der Hälfte der bis dahin verdienten Heuer zu fordern. Diese Art der Festsetzung der Gehaltszahlung ist wohl hauptsächlich darauf zurückzuführen, daß immer wieder geltend gemacht wurde, wenn der Schiffsmann in den Besitz größerer Summen gelangt, neigt er leicht zu Ausschreitungen.

Auch dieses Verfahren ist doch, wie Sie mir zugeben werden, selbst gegenüber den bisherigen einschlägigen Verhältnissen der Landangestellten entschieden eine schwere Härte.

Diese beiden Beispiele habe ich nur angeführt, um einmal darauf aufmerksam zu machen, wie schwer es schon sein wird, eine Vereinheitlichung des Dienstvertragsrechtes für alle technischen Angestellten durchzuführen. Andererseits stehen wir auf dem Standpunkte, daß sie durchgeführt werden muß. Die Berufsverhältnisse, die Bildungsverhältnisse der in der Seeschiffahrt tätigen Angestellten sind durchaus die gleichen wie bei den Landangestellten. Wir haben also ein Recht, eine gleiche gesetzliche Behandlung zu verlangen. Man hat uns, weil wir nur eine kleine Berufsgruppe darstellen, immer wieder entgegenhalten: „Ja, die Verhältnisse liegen bei euch so eigentümlich, sie lassen sich nicht mit denen der anderen technischen Angestellten zusammen ordnen." Dieses Moment ist für uns nicht stichhaltig, und hinsichtlich der kommenden Arbeiten, die die Gesellschaft für Soziale Reform der Frage des Dienstvertrags zu widmen beabsichtigt, möchte ich zum Schlusse die Bitte aussprechen, daß, wenn von seiten der für die Gesetzgebung

in Betracht kommenden Stellen dieses Moment wiederum ins Feld geführt wird, sie sich mit aller Bestimmtheit auf den Standpunkt stellen möge: Die Schiffsoffiziere sind technische Angestellte und wollen nach einem einheitlichen Gesetz und einheitlichen Grundsätzen behandelt werden.

Rechtsanwalt Karl König, Nürnberg:

Meine verehrten Damen und Herren! Der Umstand, daß man sich verschiedentlich mit meinen vorherigen Ausführungen und meiner Person beschäftigt hat, wird es erlaubt erscheinen lassen, noch auf wenige Minuten nur Ihre Aufmerksamkeit mir zu erbitten.

Meine Herren! Ich habe mich durchaus nicht übernommen, und es ist mir auch nicht der Gaul durchgegangen, wenn ich — Verzeihung, meine Damen, wenn ich nicht die vollständige Anrede gebraucht habe; ich bin nicht gewohnt, in Versammlungen zu sprechen, in denen Damen und Herren anwesend sind — gesagt habe, daß ich es nicht begrüßen würde, wenn wegen Zugehörigkeit zu einer Organisation Entlassungen erfolgen würden. Ich erinnere Sie aber daran, daß ich ausdrücklich auch für die Arbeitgeber das Koalitionsrecht in Anspruch genommen und gesagt habe, daß auf Grund der bestehenden Bestimmungen der Arbeitgeber das Recht haben muß (ähnlich wie das von dem Herrn Referenten wenigstens als zur Zeit vielfach bestehend erwähnt wurde), unter Umständen das Engagement davon abhängig zu machen, ob der Angestellte der oder jener Organisation angehört. Wenn ich dieses Recht aufgestellt habe, so geschieht es von folgendem Gesichtspunkt aus: es wird die Mehrzahl der deutschen Arbeitgeber auf dem Standpunkte stehen (das hoffe ich), daß man das Angestelltenverhältnis als ein gewisses Vertrauensverhältnis auffaßt. Wenn ich nun der Auffassung bin, daß die gewerkschaftliche Organisation der Angestellten dieses Vertrauensverhältnis stört, dann muß eben wiederum als Ausfluß des Koalitionsrechts auch unter Umständen der Arbeitgeber das Recht haben, zu sagen: „Mein verehrter Herr, Ich bedaure unendlich. Alle Achtung! Deine Überzeugung in

Ehren! Aber ich persönlich möchte nun nicht mit einem Angehörigen der oder jener Organisation tätig sein.“ Das ist doch nur der Ausfluß des nicht nur den Angestellten, sondern auch den Arbeitgebern zustehenden Rechts.

Damit erledigt sich wohl auch die angezogene Anfrage des Werkes Augsburg. Ich habe die Unterlagen nicht da. Jedenfalls stelle ich fest, daß das Werk Augsburg durchaus im Rahmen des bestehenden Koalitionsrechts gehandelt hat. (Lachen.)

Ich bin von Herrn Redakteur Sohlich verschiedentlich apostrophiert worden. Ich war bestrebt, die Diskussion hier ruhig und sachlich zu führen, und ich werde mich auch davon nicht abbringen und mich nicht dahin führen lassen, die Broschüre, die ich herausgegeben habe, „Der Bund technisch-industrieller Beamter in Berlin und seine Ziele“ hier des eingehenden zu besprechen. Ich bin der Meinung, die Tagesordnung der heutigen Versammlung ist diejenige, daß man sich im allgemeinen mit dem Dienstvertrage der Angestellten, mit dem Angestelltenrecht und auch dem Koalitionsrechte beschäftigen soll. Von diesem Gesichtspunkt aus habe ich mich bemüht, möglichst allgemein die Frage zu behandeln. Nur zwingen mich einzelne Fragen, die Herr Redakteur Sohlich direkt an mich gestellt hat, auf das eine oder andere einzugehen.

Er hat insbesondere die guten Sitten apostrophiert und sich auf den Standpunkt gestellt, daß da und dort in Bayern die guten Sitten verletzt würden. Ich glaube, daß wir überhaupt nicht das Forum sind, darüber zu entscheiden. Wenn tatsächlich der Bund technisch-industrieller Beamter sich verletzt fühlt und glaubt, daß dort die guten Sitten überschritten werden, so möchte ich ihm empfehlen, die ihm zustehenden Mittel in Anspruch zu nehmen und eine gerichtliche Entscheidung, die er ganz gut bis ans Reichsgericht treiben kann, darüber herbeizuführen, ob in einzelnen Werken gegen die guten Sitten verstoßen wird oder nicht. Das ist das zuständige Forum, um darüber zu entscheiden.

Er hat auch gemeint: „Der Verband Bayerischer Metallindustrieller spricht vom hohen Rosse herab uns die Berechtigung

ab, uns gewerkschaftlich zu organisieren." Das tut er nicht, und es ist eine vollkommene Verwechslung, wenn gesagt worden ist, es stehe in meiner Broschüre, daß der gewerkschaftliche Beamte deshalb keine Vertrauensstellung bekommen könne, weil er vorsätzlich, böswillig die Interessen seines Unternehmers nicht vertrete. Das lag mir fern. Aber ich stehe auf dem Standpunkte, daß notwendigerweise jeder Angestellte, der gewerkschaftlich organisiert ist, dessen ganze Auffassung über das Koalitionsrecht von dem Gegensatze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beseelt ist (Unruhe) — das ist meine persönliche Meinung und Überzeugung, und ich glaube, sie wird auch hier respektiert werden — tatsächlich auf Grund dieser gewerkschaftlichen Organisation nicht befähigt ist, in Vertrauensstellungen die Interessen der Industrie zu wahren. Das ist meine Überzeugung, die ich übrigens noch an vielen anderen Stellen habe vertreten hören.

Was dann die Stellung des Bundes technisch-industrieller Beamter zur Sozialdemokratie betrifft, so ist gesagt worden: „Wir haben bewußt diesen Grundsatz der Neutralität aufgestellt." Gut, das geht ja auch aus den Schriften klar hervor. Aber ich erinnere noch an eines. Der Bund technisch-industrieller Beamter sagt programmatisch: „Wir suchen unsere Forderungen vom Boden der heute bestehenden Wirtschaftsordnung aus zu erreichen." Wenn es theoretisch möglich ist, daß im Bunde technisch-industrieller Beamter Sozialdemokraten die Mehrheit bekommen können, dann ist diese Forderung sofort verschwunden (Lachen; Zurufe: Wenn!). Theoretisch ist es möglich, das können Sie nicht bestreiten. Es ist nach den Statuten des Bundes technisch-industrieller Beamter der Sozialdemokrat durchaus berechtigt, Mitglied zu werden; er kann in den Vorstand kommen. Ich hoffe ja nicht, daß es dahin kommt; aber es ist durchaus möglich, und dann, behaupte ich, ist es aus mit der Vertretung vom Standpunkte der heute bestehenden Wirtschaftsordnung aus; denn die heute bestehende Wirtschaftsordnung und die Sozialdemokratie sind zwei Dinge, die sich ausschließen. Deshalb meine ich — das ist die Auffassung, die ich in der Broschüre niedergelegt habe — es bedeutet diese Bestim-

mung eine latente Gefahr für die Angestellten und für die Industrie überhaupt.

Privatdozent Dr. Gerloff, Tübingen:

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Die heutige Verhandlung hat bereits eine solche Fülle von Gesichtspunkten beigebracht, daß es schwer sein dürfte, noch etwas Neues hinzuzufügen. Es könnte sich höchstens darum handeln, zu dem einen oder anderen Punkt eine abweichende Meinung zu äußern. Aber dazu fehlt eben wegen jener Fülle der Gesichtspunkte die Zeit. Ich hätte deshalb wohl auf das Wort verzichten können und es getan, wenn nicht ein Punkt meines Erachtens im Laufe der Debatte etwas sehr in den Hintergrund getreten wäre.

Die Debatten waren doch mehr oder weniger nichts anderes als Reden der unmittelbar Interessierten. Es waren zum großen Teile — nehmen Sie mir es nicht übel! — Interessenreden, Reden der unmittelbar interessierten Parteien. Da gilt es, einmal die Frage aufzuwerfen, ob hier nur Arbeitgeber auf der einen, Arbeitnehmer auf der anderen Seite an diesen Fragen interessiert sind. Sind es nicht weit wichtigere Fragen, an denen auch Dritte und unmittelbar Unbeteiligte, ich möchte sagen: die weitesten Kreise unseres Volkes interessiert sind?

Was steht auf dem Spiele? Steht nicht auf dem Spiele das Blühen und Gedeihen unserer Volkswirtschaft, vor allen Dingen die ruhige Weiterentwicklung unserer Volkswirtschaft, die uns die Kraft gibt, im internationalen Wettbewerbe zu bestehen? Wenn ich diesen Punkt hervorhebe, so geschieht es namentlich mit Rücksicht darauf, daß, als das Programm der Gesellschaft für Soziale Reform bekannt wurde, uns vor etwa 14 Tagen die „Kreuzzeitung" mit dem Vorwurfe begrüßte, daß die Gesellschaft für Soziale Reform bisher noch regelmäßig die Interessen der Allgemeinheit vernachlässigt habe, insbesondere die Interessen des Mittelstandes.

Ich glaube, von jener Seite dürfen wir uns den Vorwurf

nicht machen lassen, daß wir nicht die Interessen der Allgemeinheit vertreten. Jenes Blatt hat sicherlich nicht das Recht, uns den Vorwurf zu machen. Es war allerdings einige Tage vor jener denkwürdigen Sitzung der Steuer- und Wirtschaftsreformer, wo unser verehrter Herr Geheimrat Wagner so schmählich angegriffen wurde. Formell hat sich jenes Blatt nicht mit jenem Vorgang einverstanden erklärt, wie da verhandelt wurde, aber materiell hat es sich hinter jene Leute gestellt, und daß da die Interessen der Allgemeinheit vertreten worden sind, kann man nicht sagen.

Die „Kreuzzeitung" sprach damals offen aus, daß die Gesellschaft für Soziale Reform die Geschäfte der Sozialdemokratie besorge. Soll das heißen, daß die Gesellschaft für Soziale Reform bemüht ist, sozial zu arbeiten, dann hat das Blatt recht. Aber ich möchte es fast bezweifeln; denn für soziale Arbeit fehlt dort meistens das Verständnis. Soll es aber irgend etwas anderes heißen, dann muß ich sagen: man hat sich gröblich getäuscht. Wie Sie alle wissen, die Sie der Gesellschaft für Soziale Reform näherstehen, hat sich die Sozialdemokratie grundsätzlich von Anfang an unseren Bestrebungen ferngehalten, und auf dem Boden der Gesellschaft für Soziale Reform haben sich jeweils Männer zusammengefunden ohne Rücksicht darauf, ob sie links oder rechts stehen. Ich erinnere mich noch sehr genau, daß auf der letzten Versammlung der Gesellschaft für Soziale Reform ein Herr aus dem konservativen Lager durchaus in unserem Sinne gesprochen hat. So wird es bleiben. Die Gesellschaft für Soziale Reform ist der neutrale Boden, auf dem sich alle zusammenfinden können, die es ernst mit unserem Volke, die es ernst mit dem sozialen Fortschritte meinen.

Ich darf vielleicht noch einen Punkt aus den Leitsätzen erwähnen. Ich hebe ihn deshalb hervor, weil, wenigstens solange ich im Saal anwesend war, auch dieser Punkt nicht erwähnt worden ist. Es ist der Punkt, der besagt, daß die Gesellschaft für Soziale Reform sich die Aufgabe stellen soll, „eine fruchtbare Bestimmung des Begriffes „sozial" zu geben". Ich möchte davor

warnen, daß man sich mit einer solchen meines Erachtens absolut unpraktischen Aufgabe, einer Aufgabe, die — ich will wieder hinzufügen: meines Erachtens — zu lösen gänzlich unmöglich ist, überhaupt abgibt. Wenn mir jemand diese Aufgabe stellen würde, dann würde ich sagen, obwohl ich Nationalökonom bin: das geht nicht, das ist unmöglich. Logisch gibt es nur einen richtigen oder einen falschen Begriff; aber einen fruchtbaren oder unfruchtbaren kann ich mir nicht wohl denken.

Auch der Versuch des Referenten, den Begriff „sozial" zu definieren, scheint mir den Beweis für die Richtigkeit meiner Behauptung zu erbringen. „Sozial", heißt es da, „bedeutet das Vorrecht des lebendigen Menschen vor allen Gütern und Einrichtungen dieser Erde." Ich muß offen gestehen, ich kann mir unter diesem Vorrechte des lebendigen Menschen nichts Praktisches denken. Wenn es weiter heißt: „Sozial ist das Recht nur, wenn es die Persönlichkeit des Staatsbürgers höher wertet als Sachgüter, als Vermögensinteressen usw.", so muß ich sagen: dieser Gegensatz ist mir auch nicht klar; denn die Persönlichkeit des Staatsbürgers auf der einen Seite und Vermögensinteressen auf der anderen Seite, das ist etwas, was es praktisch nicht gibt; denn die Vermögensinteressen werden um ihrer selbst willen nicht geschützt, sondern um gewisser Persönlichkeiten willen.

Doch diese kurze Anmerkung nur, um zu zeigen, daß wir uns hier, glaube ich, auf ein ganz unfruchtbares Gebiet begeben würden. Ich habe das nur anführen wollen, damit man nicht etwa aus diesem Passus Kapital gegen die Gesellschaft für Soziale Reform schlagen könnte. Im übrigen glaube ich: wenn wir uns auf das sehr reichhaltige Programm beschränken, das die Gesellschaft für Soziale Reform uns bietet, dann haben wir Gelegenheit genug, praktische Arbeit zu leisten, und zu dieser praktischen Arbeit — ich darf das vielleicht noch einmal betonen — ist uns jeder willkommen. Wer hier arbeiten will, der arbeitet im Dienste der Allgemeinheit; das dürfte Ihnen ja gerade das Thema des heutigen Tages zeigen. Denn um was handelt es sich hier? Um nichts anderes, als in die neu werdende Organisation der

Volkswirtschaft das allerwichtigste Glied einzufügen: den neuen Mittelstand, und diesen Zweck soll auch die heute gestellte Aufgabe, ein neues allgemeines Sozialrecht zu schaffen, erfüllen. (Zustimmung.)

Stadtrat Glücksmann, Rixdorf:

Meine Damen und Herren! Wenn ich mir als einer der wenigen, vielleicht der einzige hier anwesende Städtevertreter — die Stadt Rixdorf hat mich hierher entsandt — jetzt noch ein paar Worte erlaube, so werde ich nicht etwa versuchen, auf die Angriffe, die vorhin auch gegen die Geschäftsgebarung der Städte erhoben worden sind, zu antworten. Es ist ohne weiteres zuzugestehen, daß auch da Fehler gemacht werden, und die kleinen Beispiele, die der betr. Herr Diskussionsredner zumeist aus ganz kleinen Provinzialstädten hier mitgeteilt hat, werden ja nicht gegen die Tatsache sprechen, daß die modernen Stadtverwaltungen der Großstädte, die sich immer mehr in ihren Verwaltungseinrichtungen von dem alten bürokratischen Zuge frei zu machen bestrebt sind, ihrer Aufgabe gerecht werden, der Aufgabe, in bezug auf die soziale Ausgestaltung des Angestelltenverhältnisses den Privatbetrieben voranzugehen.

Was die Rechtslage anlangt, die sie dabei vorfinden, so möchte ich nur auf einen Punkt kurz eingehen, nämlich den, daß das Anstellungsverhältnis für die öffentlichen Beamten aus guten Gründen als lebenslängliches im Prinzip gestaltet, aber für die Beamten der sog. Betriebe nicht in derselben Weise ausgebaut ist. Ich vermag dazu einen berechtigten Grund nach meiner Praxis nicht einzusehen. Natürlich bezieht sich das nicht auf diejenigen Angestellten, die im Vorbereitungsstadium oder zu vorübergehenden Arbeiten von der Stadt beschäftigt werden, sondern die dauernd Beamtenfunktionen wahrzunehmen haben. Bei diesen liegt meines Erachtens kein Grund vor, sie anders zu stellen, wenn sie in einem Betriebe tätig sind, als wenn sie in der allgemeinen Verwaltung beschäftigt werden. Hier wird meines Er-

achtens auch ein Punkt sein, wo die Vereinheitlichung des Beamtenrechts einzusetzen haben wird, die ja heute der Herr Referent in den Vordergrund gestellt hat.

Der Herr Oberbürgermeister Adickes hat heute in seinen Ausführungen am Beginn unserer Sitzung mit Recht auf den furor legislativus unserer Zeit hingewiesen, und ich möchte hinzufügen: dieser furor legislativus hat einen gewissen horror legislativus ausgelöst. Ich meine, dieser Einwand der Hypertrophie der Gesetzgebung wird vielleicht am wenigsten erhoben werden, wenn der Anregung des Herrn Referenten gefolgt wird, der Anregung, lediglich eine Generalisierung, eine Verallgemeinerung des Zweiges des Beamtenrechts vorzunehmen, der heute sozial am weitesten ausgebaut ist. Diese Vereinheitlichung wird mannigfachen praktischen Schwierigkeiten begegnen. Wenn aber der Ausschuß der Gesellschaft für Soziale Reform diese etwas schwierige Aufgabe, die ihm der Herr Referent in Punkt 7d seiner Thesen anrät, aufnimmt und ein einheitliches Schema für die Gesetzgebung vorbereitet, dann möchte ich mir die Anregung erlauben, daß diese Vereinheitlichungsversuche auch ausgedehnt werden auf den Rechtsgang, auf den Organismus der Rechtsprechung, und das ist ja wiederum ein Gebiet, an dem wir, die Städte, interessiert sind. Die Wünsche nach Sondergerichten schießen heute allzu üppig empor, und es wird allmählich ein buntes Bild geben, wenn sie alle Berücksichtigung finden. Namentlich die kleineren Städte werden Schwierigkeiten finden, wenn sie Kaufmannsgerichte, Gewerbegerichte, Angestelltengerichte, Technikergerichte, Büroangestelltengerichte usw. schaffen sollen, und schaffen sollen nach dem Prinzip der Verhältniswahlen, ein Prinzip, das wir ja hochhalten und ausbauen wollen, um es vielleicht allmählich auch zur Übertragung in unser allgemeinpolitisches Leben reif zu machen. Es haben sich die praktischen Schwierigkeiten, für die kleinen Gruppen und Grüppchen die nötigen Besetzungen zu finden, die nötigen Bewerber heranzuziehen, schon bei den Kaufmannsgerichten gezeigt — praktische Schwierigkeiten, die sich mehren, wenn hier die Dezentralisation

der Gerichtsbarkeit fortschreitet. Ich meine, auch hier muß es heißen: Vereinheitlichung!

Ich will hier nicht auf die Frage eingehen, ob die Angliederung solcher vereinheitlichten Gerichte an die Stadtverwaltungen richtig ist, ob es richtig ist, dieses ganze große Gebiet, das so recht ins praktische Leben hineinführt, den Richtern und Rechtsanwälten, gegen deren soziale Ausbildung ja heute auch Bedenken erhoben worden sind und deren soziales Verständnis unter dieser Beschneidung ihres Arbeitsfeldes sicher leiden muß, dauernd zu entziehen. Ich will auch nicht erörtern, ob der Hauptvorzug dieser Gerichte in der Heranziehung von Laien oder in anderen Momenten liegt. Aber es ist begreiflich, daß die Vorteile dieses sondergerichtlichen Verfahrens gegenüber dem heutigen Bagatelleprozesse die Vorteile der Vereinfachung des Rechtsganges, der Verbilligung des Rechtsganges, die Vorteile vor allen Dingen der Schleunigkeit, von weiteren Kreisen der Angestellten erstrebt werden und daß heute die technisch-industriellen Privatangestellten an diesen Vorteilen, die die gewerblichen Arbeiter und die kaufmännischen Angestellten errungen haben, teilzunehmen wünschen.

Ich meine, es wird notwendig sein, daß die Gesellschaft für Soziale Reform, wenn sie dem Gesetzgeber die Vorarbeit leisten will, auch auf dieses Gebiet ihre Wirksamkeit erstreckt. Auch hier wird die Parole zu lauten haben: Vereinheitlichung!

Geheimrat Professor Dr. Rosin, Freiburg i. Br.:

Meine Damen und Herren! Ich möchte als Vertreter des Rechts an einer deutschen Universität eine kurze Bemerkung mir gestatten.

Es ist heute von einzelnen Seiten ziemlich Unfreundliches über die Rechtsprechung und über die Juristen gesagt worden. Es knüpft das an einen jedenfalls mißverständlichen Satz in den Thesen des Herrn Referenten, der unter 4 sagt: „Die Mängel des sozialen Rechtes werden verschärft durch eine unsoziale Rechtsprechung." Man könnte hieraus die Meinung entnehmen, als wenn unsere ganze Rechtsprechung unsozial wäre. Daran haben

sich dann Bemerkungen einzelner Herren über verdorrte oder verdorbene Juristen angeknüpft, wobei ich allerdings anerkennen will, daß auch von der anderen Seite der Jurist wieder als der klügere bezeichnet worden ist. (Heiterkeit.)

Es ist dann davon die Rede gewesen, daß die Juristen eine ungenügende Ausbildung in der Kenntnis der tatsächlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse besäßen, wobei mir aber erinnerlich ist, daß doch auch den Kaufmannsgerichten heute früh Vorwürfe nach ähnlicher Richtung gemacht worden sind.

Ich könnte nun über diese Vorwürfe hinweggehen, einmal weil ja doch die Anwesenden immer ausgenommen sind, zweitens, weil ich kein praktischer Jurist bin, und drittens, weil wenigstens von Herrn Rechtsanwalt König doch auch schon hervorgehoben ist, daß es unrecht wäre, unsere ganze Rechtsprechung, namentlich die des Reichsgerichts, als unsozial zu brandmarken.

Aber Herr Rechtsanwalt König trat doch hier zugleich als Vertreter eines bedeutenden Interessentenverbandes auf, und so möchte ich es mir nicht nehmen lassen, von unparteiischer Seite aus hervorzuheben, daß die Verallgemeinerung von Vorwürfen der antisozialen Rechtsprechung ungerechtfertigt ist. Ich habe dazu einen besonderen Grund. Ich hatte auf dem vorjährigen Juristentag in Karlsruhe die Ehre, über ein eminent sozialpolitisches Thema zu referieren. Es ist ja sehr erfreulich, daß der Juristentag sich heutzutage viel mehr als früher mit sozialpolitischen Dingen beschäftigt.

Der Gegenstand, über den ich zu referieren hatte, war der Verruf und der Boykott, und der Juristentag hat auf meinen Vorschlag eine Resolution gefaßt — es werden dort Resolutionen vorgeschlagen, und es wird darüber abgestimmt — wonach der Verruf an sich nichts zu Verwerfendes ist, sondern allen Teilen gleichmäßig freisteht, daß aber das Bürgerliche Gesetzbuch in § 826 genügend Handhaben bietet, um mit seinem Verbot von Maßnahmen, die gegen die guten Sitten sich richten, alles dasjenige auszuschließen, was dem Gerechtigkeits- und Billigkeitsgefühl aller anständig denkenden Menschen widerspricht. Der

Juristentag fügte — und das kommt gegenüber den angeführten Vorwürfen in Betracht — in seiner Resolution hinzu, daß er das Vertrauen zu der deutschen Rechtsprechung habe, sie werde wie bisher es auch ferner verstehen, die Interessen der individuellen Erwerbs- und Arbeitsbetätigung mit denen der freien gesellschaftlichen Selbsthilfe zu vereinigen.

Nun könnten Sie vielleicht sagen: das ist kein Kunststück, daß der Juristentag seinen Leuten, den Richtern, ein gutes Zeugnis ausstellt. Aber es waren auch auf dem Juristentage juristisch gebildete Vertreter der verschiedenen wirtschaftlichen Verbände, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer anwesend, und bei dieser Sachlage fällt es doch sehr ins Gewicht, daß der von mir zitierte Beschluß des Juristentags in der Abteilung einstimmig gefaßt worden ist.

Nun freilich stimme ich darin vollständig mit den Herren, die gesprochen haben, überein, daß uns namentlich an den Universitäten nichts mehr obliegen kann, als das soziale Verständnis und die Kenntnis der wirtschaftlichen und tatsächlichen Verhältnisse bei den Jüngern des Rechts immer mehr und mehr zu fördern, und die deutschen Universitäten wenden nach dieser Richtung hin auch alle Bemühungen an, was schon die immer fortschreitende Umwandlung der juristischen Fakultäten in rechts- und staatswissenschaftliche Fakultäten beweist.

Aber ich möchte mir doch auch erlauben, hervorzuheben, wie man sich nicht dem Glauben hingeben darf, daß die Interessen, die die einzelnen Herren vertreten, die an der Spitze bedeutender Organisationen mitten im täglichen Leben stehen, nun die allein maßgebenden sind und ihre Nichtberücksichtigung nur der unzureichenden Vertrautheit der Juristen mit unseren volkswirtschaftlichen Verhältnissen zuzuschreiben ist. Es ist vielmehr Aufgabe der Juristen und der Rechtswissenschaft, die Interessen zum Ausgleich zu bringen, und daraus erklärt es sich, daß der Jurist häufig gerade von beiden Seiten her Angriffe erfährt, weil er immer derjenige sein muß, der das Zünglein an der Wage hält. Er hat die Ausgleichung der Interessen nach beiden Seiten vorzu-

nehmen. Denn die Jurisprudenz, die Rechtswissenschaft und das Recht ist nichts als eine gerechte Ordnung der Lebensverhältnisse, eine im Interesse der Allgemeinheit geschaffene Abgrenzung der einander sich gegenüberstehenden Interessen zu allseitiger Betätigung.

Dann muß ich noch auf einen Punkt zu sprechen kommen, den ich kurz abmachen kann, weil er von einem der geehrten Herren Kollegen, Herrn Privatdozenten Dr. Gerloff, bereits berührt worden ist.

Ich möchte meinerseits doch auch Widerspruch erheben gegen die abschließende Definition des Wortes „sozial“ in den Thesen des Herrn Referenten. Der Juristentag hat bei dem erwähnten Anlaß erklärt, daß gerade dadurch die Garantie der sozialen Handhabung der Rechtsprechung gefördert werde, daß das Bürgerliche Gesetzbuch mit dem Begriffe der guten Sitten einen auf die verschiedenen Verhältnisse anwendbaren Maßstab gibt. Er hat sich dahin ausgesprochen, man solle nicht die Gesetze ändern, nicht Spezialisierungen vornehmen, sondern sich mit diesem allgemeinen Maßstabe begnügen. Er folgte damit dem alten Satz: „Omnis definitio in jure est periculosa“, „jede Definition im Recht ist gefährlich“ — gefährlich gegenüber der Vielgestaltigkeit der tatsächlichen Verhältnisse. Und wenn die Definition im Rechte gefährlich ist, so ist sie in der Nationalökonomie, in der Wirtschaftswissenschaft erst recht gefährlich. Deshalb lassen Sie es, bitte, nicht bei der Festnagelung dieses Begriffes „sozial“.

Es scheint mir auch die Gegenüberstellung von Persönlichkeitsrechten und Vermögensrechten nicht zuzutreffen. Auch die Vermögensrechte dienen der Entfaltung der Persönlichkeit. Auch die Arbeiter kämpfen um Vermögensinteressen. Dazu haben sie ihr gutes Recht. Sie sollen ihnen zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit dienen. Aber es wäre Unrecht, zu den Unternehmern zu sagen: „Ihr vertretet nur Vermögensinteressen.“ Sie vertreten auch ideelle Interessen, auch die Rechte ihrer Persönlichkeit, die für das Ganze notwendig ist.

Wenn man „sozial“ überhaupt definieren will, muß man

beim Wortlaute stehen bleiben. Sozial ist gesellschaftlich. Sozial ist nicht die Überordnung von Persönlichkeitsinteressen über Vermögensinteressen, sondern die Überordnung der Gesellschafts-, der allgemeinen Interessen über die Interessen des Individuums und einzelner Gesellschaftsklassen. Daraus ergibt sich alles übrige. Daraus ergibt sich namentlich auch der Schutz der wirtschaftlich Schwächeren, weil die Gesellschaft ein Anrecht darauf hat, daß auch die wirtschaftlich Schwächeren mit den wirtschaftlich Stärkeren leben und ihren Platz an der Sonne bekommen.

Gerade weil in unserer Gesellschaft für Soziale Reform beide Seiten zum Wort und zum Ausdrucke kommen, sowohl die wirtschaftlich Schwächeren, als auch die wirtschaftlich Stärkeren, um deswillen ist, wie ich hoffe, eine Garantie geboten, daß die Arbeiten der Gesellschaft für Soziale Reform mit dazu beitragen werden, ein gerechtes und billiges Recht, eine gerechte und billige Lebensordnung herzustellen. Dann werden Sie auch die Juristen in vollem Sinn als tadellose Vertreter dieses Gedankens an Ihrer Seite finden; denn glauben Sie mir: auch der Jurist arbeitet freudiger, wenn er sich nicht in den Dienst eines bloß formalen, sondern eines sozialen, eines gerechten Rechts zu stellen hat. (Lebhafter Beifall.)

Ingenieur Lüdemann, Vertreter des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin:

Meine Damen und Herren! Das Koalitionsrecht ist mir eine so hohe und so wertvolle Sache, daß es mir nicht angängig erscheint, seine Besprechung mit der Diskussion über irgendwelche Streitigkeiten zu verknüpfen, die irgendwo zwischen Persönlichkeiten und Verbänden oder Verbänden und Verbänden stattgefunden haben. Ich glaube auch, daß die Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform nicht der geeignete Boden ist, um derartige Streitigkeiten auszutragen, und ich möchte daher davon absehen, einem Diskussionsredner auf diesem Wege zu folgen.

Herr Rechtsanwalt König hat sich eben noch einmal über die

gewerkschaftliche Organisationsform geäußert. Ich habe ihm bereits am Anfange der Tagung gesagt, daß es inkonsequent sei, wenn man für sich selbst die gewerkschaftliche Organisationsform in Anspruch nimmt, sie aber den Angestellten nicht zubilligen will. Bei dieser Inkonsequenz ist er meines Erachtens geblieben; er hat sogar noch unterstrichen, was er schon in seiner Broschüre ausgeführt hat: daß ein gewerkschaftlich organisierter Angestellter unfähig sei, eine Vertrauensstellung zu bekleiden. Ich lasse es dahingestellt, inwieweit dieser Satz eine schwere Beleidigung von Tausenden von Privatangestellten in sich schließt. Wir können das um so leichter auf sich beruhen lassen, als wir das Bewußtsein haben können, daß wir Tausende von Kollegen in unseren Reihen haben, die sich in leitenden Stellungen befinden und doch sehr gute gewerkschaftlich organisierte Kollegen sein können.

Nur meine ich, daß Herr Rechtsanwalt König auch die Konsequenz aus seinen Worten ziehen sollte. Er muß sich fragen: was wird aus einem gewerkschaftlich organisierten Arbeitgeber? Vielleicht könnte man den Satz aufstellen, daß die gewerkschaftliche Organisation einem Arbeitgeber das Recht entzieht, noch jemals von einem Privatangestellten Vertrauen zu verlangen. (Sehr gut!) Ich darf in dieser Beziehung wohl nur an das ganz sicher im Sinne des Herrn Rechtsanwalts König streng gewerkschaftliche Vorgehen des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller erinnern, mit einem Schlage sechs Angestelltenverbände auf die Proskriptionsliste zu setzen.

Herr Rechtsanwalt König hat auch noch einmal über die Auffassung der parteipolitischen Neutralität gesprochen, wie sie in unseren Bundessatzungen formuliert ist. Nun, da glaube ich, es muß doch ausgesprochen werden: mit dieser Auffassung über die parteipolitische Neutralität steht Herr Rechtsanwalt König zum mindesten in einem direkten Gegensatze zu den Grundauffassungen, die die Gründung der Gesellschaft für Soziale Reform veranlaßten!

Zum Schlusse darf ich noch eine Bitte an den Herrn Referenten aussprechen. Mir scheint, als ob eine Änderung der Leit-

säße zweckmäßig wäre. Ich glaube, daß das Koalitionsrecht etwas schlecht weggekommen ist. Es ist in einem Nebensatze vergraben worden. Ich würde empfehlen, es als Zielpunkt hinzustellen und nicht als Nebensache, wie es jetzt aussieht. Vielleicht empfiehlt es sich, es unter Ziffer 6 an die erste Stelle zu setzen.

Frau Fr. Bröll, Frankfurt a. Main:

Es sind so viele Vertreter von technischen Angestellten zu Worte gekommen, daß ich als Vertreterin der weiblichen Handlungsgehilfen auch noch einige Worte an Sie richten möchte, und zwar im Anschluß an die Ausführungen des Herrn Reif, der heute Vormittag zu den Veröffentlichungen des Herrn Dr. Baum im Heft 26 gesprochen hat. Es handelt sich dabei um die Ansichten, die dieser auf den letzten Seiten entwickelt hat.

Die Ausführungen, die Herr Reif heute früh gemacht hat, teilen wir voll und ganz. Aber ich muß noch etwas hinzufügen. Die Einteilung, die Herr Dr. Baum für ein neu zu schaffendes Arbeitsgesetz auf Seite 80 vorschlägt, müssen wir scharf zurückweisen. Er verlangt hier eine Teilung der Angestellten nicht mehr in kaufmännische und gewerbliche, sondern nach dem Gehalt und der sozialen Stellung. Die Angestellten mit einem Gehalte von über 2000 Mk. sollen etwa den Bestimmungen des jetzigen Handelsgesetzbuchs unterstehen, während die unter 2000 Mk. unter die Bestimmungen der Gewerbeordnung fallen sollen. Unsere weiblichen Angestellten sind zum größten Teil unter der Gehaltsgrenze von 2000 Mk. Diese Teilung würde also die Prinzipale veranlassen, immer möglichst unter der Gehaltsgrenze von 2000 Mk. zu bleiben, weil sie dann bezüglich des Kündigungsverhältnisses wie auch der Weiterzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen viel günstiger daständen.

Auch möchte ich mich dagegen verwahren, daß derartige Ansichten in den Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform veröffentlicht werden. Wenn das auch die Gesellschaft für Soziale Reform nicht direkt in ihrem Namen macht, so wird doch jedermann annehmen, daß sie diese Ansichten auch propagiert.

Dann möchte ich noch im Anschluß an den Vorschlag von Herrn Dr. Thissen, der einen Aktionsausschuß für die Ausarbeitung eines Dienstvertrags verlangt, die dringende Bitte aussprechen, daß man hierbei auch die Frauen berücksichtige. Der Hauptausschuß für staatliche Pensionsversicherung hat trotz aller Agitation von unserer Seite die Mitarbeit der Frauen zurückgewiesen, und ich möchte dringend bitten, wenn es irgend möglich ist, uns hierbei zu berücksichtigen. (Bravo und Sehr gut!)

Referent Dr. H. Potthoff, M. d. R. (Schlußwort):

Meine verehrten Damen und Herren! Zunächst ein paar formale Bemerkungen! Ich möchte nicht durch die Diskussion, nachdem die Vertreter fast aller Angestelltenverbände hier im Namen ihrer Verbände gesprochen haben, den Eindruck erwecken lassen, als ob der Deutsche Werkmeisterverband sich an diesen Beratungen nicht beteilige. Es ist ein reiner Zufall, daß nicht neben mir noch ein Vorstandsmitglied zum Worte kommen konnte. Es war der Herr, der es sich vorgenommen hatte zu erscheinen, verhindert. Ich hebe hervor, daß das, was ich in der Gesellschaft für Soziale Reform heute und früher ausgeführt habe, stets in Übereinstimmung mit dem Verbande, den ich zu leiten die Ehre habe, erfolgt ist.

Es sind die Veröffentlichungen der Gesellschaft hier verschiedentlich kritisiert worden, und zwar speziell der Aufsatz über das Recht der Handlungsgehilfen von Rechtsanwalt Dr. Baum. Ich darf als Vorsitzender der Redaktionskommission mildernde Umstände geltend machen. Es ist ungeheuer schwer gewesen, auch nur diese drei Hefte einigermaßen rechtzeitig zusammenzubringen, und man mußte die Referenten nehmen, wo man sie bekam. Es ist aber ausdrücklich im Vorworte betont worden, daß die Gesellschaft für Soziale Reform sich in keiner Weise identifiziert mit den Ausführungen in den drei Heften, daß die Verantwortung den Verfassern ausdrücklich überlassen werden mußte.

Schließlich zu der letzten Anregung des Herrn Lüdemann noch die formale Bemerkung, daß die Leitsätze keiner Änderung

bedürfen, da sie ja hier nicht zur Abstimmung kommen. Die Gesellschaft faßt keine Beschlüsse. Die Leitsätze sollten nur als Grundlage der Diskussion dienen. Das Koalitionsrecht ist deswegen nicht darin behandelt worden, weil meiner Auffassung nach das Koalitionsrecht keine Frage des Dienstvertrages ist und mein Referat sich ausschließlich mit dem privaten Rechte des Dienstvertrags der Privatangestellten beschäftigen sollte. Damit hängt es eben nur soweit zusammen, als durch die Kündigung und Entlassung dieses öffentliche Recht, das Recht der Vereinigung, berührt wird.

Leider sind nun ja die Ausführungen, die ich gemacht habe, und meine Leitsätze bis in der letzten halben Stunde kaum in der Diskussion näher berührt worden, und ich hatte schon die Absicht, auf das Schlußwort überhaupt zu verzichten. Aber gerade die letzten Reden haben nun noch einige Ausführungen, auf die ich entscheidenden Wert lege, in die Diskussion gezogen. Darauf will ich mit zwei Worten eingehen.

Wenn Herr Professor Rosin aus dem Satze 4 meiner Leitsätze etwa einen unberechtigten, weil allgemeinen Vorwurf gegen die Richter, gegen die Juristen herleitet, so möchte ich feststellen, daß dieser Satz natürlich nicht so aufzufassen ist. Ich habe ja auch in meinem Referate wiederholt betont, daß nicht in allen, aber leider in manchen Fällen die Richter das bestehende Recht nicht so anwenden, wie sie es nach meiner Überzeugung anwenden müßten; daß wir uns manche gesetzgeberische Aktion ersparen könnten, wenn die bestehenden allgemeinen Begriffe, und zwar speziell der Begriff der guten Sitte, in so weitgehendem sozialen Sinn angewandt würde, wie wir das wünschen. Auch dieser Satz 4 soll natürlich nur diese Einzelfälle treffen, nicht etwa einen allgemeinen Vorwurf erheben.

Es ist dann auch gegen meinen Vorschlag des einheitlichen Rechts das Bedenken erhoben worden, ich begänne damit die Bewegung am falschen Ende, nämlich am Ziele. Das ist doch wohl nicht der Fall. Ich gebe ohne weiteres zu, daß dieses einheitliche Dienstvertragsrecht ein fernes Ziel ist, und ich habe auch aus-

drücklich betont, daß ich durchaus nicht eine schematische absolute Übereinstimmung aller Gesetze für möglich halte. Im Gegenteil, ich habe selbst hervorgehoben, daß Unterschiede zwischen den Verhältnissen des Arbeiters und des Angestellten bestehen, und wenn man eine bestimmte Formulierung geben soll, so will ich sagen: ich halte 10 % von den rechtlichen Differenzierungen, die heute bestehen, für berechtigt. Aber die anderen 90 % müßten allmählich auf dem Weg einer Vereinfachung und Verallgemeinerung des sozialen Rechts beseitigt werden, und dazu begrüße ich selbstverständlich die Anregung, die namentlich Herr Dr. Thissen gegeben hat, eines einheitlichen Zusammenarbeitens der verschiedenen Verbände, wozu ja die Gesellschaft für Soziale Reform einen sehr günstigen neutralen Boden abgeben wird. Ich unterstreiche auch den Wunsch, daß man von den Gebieten aus, wo die Einheitlichkeit in der Anschauung vorhanden ist, anfängt. Aber ich meine, als Zielpunkt muß man einen ganz bestimmten Punkt im Auge haben, auf den man losmarschieren will, sonst kommt man immer wieder zu Unklarheiten, zu Widersprüchen, wie sie ja der Reichstag heute in reichster Fülle uns jedes Jahr in seinen Anträgen und Beschlüssen bietet.

Wenn man aber einen solchen Zielpunkt für das Ende unserer Bestrebungen, für ein einheitliches Recht haben soll, dann muß man auch eine begriffliche Grundlage haben, welcher Art dieses einheitliche Recht sein soll. Es hat doch gar keinen Sinn zu sagen: wir wünschen ein einheitliches Recht für alle Privatangestellten, wenn wir nicht klar dabei sagen: auf welcher Grundlage soll dieses einheitliche Recht stehen, welcher Art soll es sein? Und deshalb halte ich allerdings die Bestimmung des Begriffes „sozial" für eine notwendige Vorbedingung fruchtbarer Arbeit, und ich kann die Ausführungen der zwei Redner, des Herrn Dr. Gerloff und des Herrn Professors Rosin, nicht als Gegengründe gegen meine Definition anerkennen. Ich behaupte nicht, daß es die einzig richtige Definition des Begriffes „sozial" ist. Was hier gegeben ist, ist ja keine Definition des Begriffes „sozial" in genauem Sinne, denn das Wort „sozial" ist eins

von denen, die an sich außerordentlich wenig bedeuten und im praktischen Leben nach den verschiedensten Richtungen hin gebraucht werden. Aber wenn Herr Professor Rosin vorschlägt: „sozial" bedeutet einfach die Betonung des Gemeinsamen gegenüber dem Privaten, so können wir auf Grund einer solchen Definition gar nichts betreiben. Es wird niemandem möglich sein, irgend etwas oder dasjenige, was die Gesellschaft bisher erstrebt hat und künftig erstreben will, damit zu begründen, daß wir sagen: wir wollen die allgemeinen Interessen gegenüber den Einzelinteressen vertreten.

Ebensowenig werden Sie das begründen können, wenn Sie, was vorhin auch empfohlen wurde, „sozial" als den Schutz der wirtschaftlich Schwachen auffassen. Wenn Sie den Schutz der wirtschaftlich Schwachen wollen, müssen Sie darauf verzichten, jemals ein einigermaßen einheitliches Recht der Arbeitnehmer zu bekommen, denn es gibt unter ihnen eine Unmenge Leute, die Sie nicht unter die wirtschaftlich Schwachen rechnen können. Dann müssen Sie das als richtig anerkennen, was das Gewerbegerichtsgesetz, das Kaufmannsgerichtsgesetz und das Handelsgesetzbuch andeuten; Sie müssen bei den Mindestkündigungsfristen sagen: sie gelten nicht für Arbeitnehmer mit 5000 Mk. Gehalt; Sie müssen bei der Konkurrenzklausel sagen: die Bestimmungen gelten nur für Angestellte bis zu 8000 Mk. Gehalt; was darüber ist, ist nicht mehr wirtschaftlich schwach. Bei der Invaliden- und Unfallversicherung müßte es heißen: sie gilt nur für die Beamten bis zur Gehaltsgrenze von 2000 oder 3000 Mk., denn was darüber ist, ist nicht mehr wirtschaftlich schwach. Wenn wir das grundsätzlich anerkennen wollen, dann, glaube ich, können wir die Bemühungen für die Vereinheitlichung des Rechts von vornherein als ziemlich aussichtslos aufgeben. Schutz der wirtschaftlich Schwachen ist nichts, was den Arbeitnehmern eigentümlich ist. Dann müssen wir uns auf das ganze Gebiet auch des Schutzes der kleinen selbständigen Existenzen und weiß Gott, was noch alles, begeben, was doch der Gesellschaft für Soziale Reform vorläufig fernliegt.

Ich habe niemals behauptet, daß die Arbeitgeber nur rein

wirtschaftliche Interessen vertreten und daß etwa unsere Sozialpolitik ein Schutz der Arbeitnehmer gegen die Arbeitgeber sein soll. Ich habe das in meiner schriftlichen Darlegung sogar ausdrücklich abgelehnt, daß wir in dem sozialen Rechte nur ein Arbeitnehmerrecht haben wollen. Gewiß, der Arbeitgeber ist eine mindestens ebenso wertvolle Persönlichkeit wie der Arbeitnehmer, und der Schutz seiner Persönlichkeitsrechte ist genau so notwendig und berechtigt. Aber darum handelt es sich in diesem Augenblicke nicht; sondern wir haben hier heute nur die Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Angestellten zu erörtern, und in diesen Beziehungen ist mir bisher nicht bekannt geworden, daß irgendein Persönlichkeitsrecht des Arbeitgebers durch seine vertraglichen Beziehungen zu den Angestellten irgendwie gefährdet oder beschränkt worden wäre. Man kann vielleicht beim Handwerksmeister davon reden, daß seine Persönlichkeitsrechte ihm von der Arbeiterorganisation in Frage gestellt werden. Bei den Angestellten der Großindustrie, die uns in erster Linie beschäftigen, ist davon gar keine Rede, und es ist eine durchaus erlaubte und verzeihliche Vereinfachung, wenn man hier den Arbeitgeber nur als den Vertreter der Vermögensinteressen ins Feld führt.

Ich halte es, wie gesagt, für notwendig, einen Begriff des „Sozialen" unseren Bestrebungen zugrunde zu legen, um daran das Kriterium zu suchen, ob eine Maßregel gut oder schlecht ist, und ich sehe kein besseres Kriterium, als daß wir sagen: die erste Aufgabe des Rechts ist die Persönlichkeit, ihre Arbeitskraft, ihre Gesundheit, ihre staatsbürgerlichen Rechte höher zu werten als Vermögensinteressen und sie vor einer Herabdrückung durch die Kapitalmacht zu schützen.

Auf die einzelnen Dinge, die hier nun in der Erörterung die Hauptrolle gespielt haben, speziell die Frage der Konkurrenzklausel und des Erfinderschutzes, will ich mit Rücksicht auf die vorgeschrittene Zeit nicht eingehen, obgleich ich Ihnen da noch manches Interessante mitzuteilen hätte. Ich will nur eine Erscheinung der heutigen Debatte noch kurz unterstreichen.

Wir sind hierher gekommen, um gesetzgeberische Maßregeln

zur Förderung der privaten Angestellten zu beraten und zu empfehlen. Die Diskussion ist jedoch zu einem großen Teile dahin gegangen, daß man solche gesetzgeberische Maßnahmen zu vermeiden suchte oder für überflüssig erklärte. Es ist mir gerade auch heute wieder zum Bewußtsein gekommen, wie wenig doch im letzten Grunde die soziale Frage eine Frage der Gesetzesmacherei ist, in wie viel stärkerem Maße die soziale Frage eine Frage der Bildung, der Erziehung der Beteiligten ist. Nehmen Sie die außerordentlich interessanten und dankenswerten Ausführungen, die heute Vormittag Herr Direktor Rößler hier gemacht hat. Ich versage es mir wieder, im einzelnen darauf einzugehen, und möchte nur sagen: wenn Herr Direktor Rößler der Typus des Arbeitgebers in Deutschland wäre, so würde ich leichten Herzens auf 80—90 % unserer gesetzlichen Vorschriften über den Dienstvertrag der Angestellten verzichten (Zustimmung), so wäre es ein Vergnügen, als Vertreter einer Angestelltengruppe mit den Arbeitgebern sich in anständiger, freundschaftlicher und gerechter Weise über die Bedingungen des Dienstvertrags und auch über Konkurrenzklauseln und dergleichen Dinge vertragsmäßig zu einigen. Aber Sie wissen ja leider alle, daß der Typus Rößler heute noch nicht der allgemein gültige in Deutschland ist, und deswegen werden wir auch auf anderen Wegen gehen müssen.

Nun hätte ich gern als zweiten Typus, als Beispiel für die erziehliche Bedeutung der öffentlichen Meinung Herrn Rechtsanwalt König hier zitiert; denn ich muß sagen: wenn man die Rede des Herrn Rechtsanwalts König hier hörte und wenn man sie verglich mit dem, was noch vor einem halben Jahre von ihm persönlich und von dem Verbande, den er vertritt, veröffentlicht und ausgesprochen worden ist, so konnte man sagen: hier sieht man doch deutlich die erziehliche Macht der öffentlichen Meinung, des sozialen Gewissens. Leider hat Herr Rechtsanwalt König nun in seiner letzten Rede mir die Möglichkeit genommen, ihn als erfreuliches Beispiel sozialer Erziehung hier anzuführen (Heiterkeit und Sehr gut!), und ich möchte, gerade weil er mich gewissermaßen auch in einem Punkte zum Kronzeugen anrief

nicht verfehlen, zu betonen, daß ich das, was er über das Koalitionsrecht ausgesprochen hat, in keiner Weise unterschreiben kann. (Sehr richtig!) Ich habe allerdings gesagt, daß, wenn heute ein Arbeitgeber die Anstellung oder das Belassen eines Angestellten im Dienste von der Nichtorganisierung abhängig macht, sich dagegen rechtlich nichts machen läßt. Ich möchte aber keinen Zweifel darüber lassen, daß ich ein solches Vorgehen als höchst unsozial und unanständig verurteile. (Sehr richtig!)

Das Zweite, was hier erwähnt worden ist zur Vermeidung gesetzgeberischer Tätigkeit, habe ich auch schon kurz angedeutet. Es ist eine möglichste Freiheit des Koalitionsrechts. Auch da gehe ich nicht auf die Einzelheiten ein. Ich halte es für das Erste, was wir gesetzgeberisch tun sollten, die Beseitigung der Bestimmungen über das Koalitionsrecht in §§ 152, 153 der Gewerbeordnung, weil ich der Überzeugung bin: wenn wir diese Bestimmungen nicht hätten, wäre unser Recht schon heute bedeutend besser, als es in diesen Paragraphen gestaltet ist, und wenn man es verbessern wollte, sollte man die allgemeinen Bestimmungen über gute Sitten, über Wucher, Nötigung und Erpressung im Bürgerlichen Gesetzbuche und im Strafgesetzbuche verschärfen oder deutlicher fassen — ein Vorschlag, der auch vom Sozialen Ausschusse der technischen Privatangestellten schon beim Reichstag eingebracht worden ist.

Das Dritte, was hier mit großer Entschiedenheit zur Verbesserung oder zur Vermeidung von Gesetzen vorgebracht ist, ist der Hinweis auf die guten Sitten, und ich glaube, das ist mit der Kernpunkt der ganzen Frage. Wir werden die größten Erfolge, auch die größten rechtlichen Erfolge erzielen, wenn es uns gelingt, diesen Begriff der guten Sitten zu einem unseren Wünschen entsprechenden Inhalt und vor allen Dingen zu einer weitergehenden Anerkennung zu bringen, und damit komme ich auf das zuerst Gesagte zurück, nämlich darauf, in wie hohem Maße die Rechtsfrage, auch und vor allen Dingen die Anwendung der bestehenden Rechtssätze, eine Frage der Ausbildung sozialer Sitten ist und in wie hohem Maße man die Gesetzgebung, die

praktische Anwendung der Gesetzgebung verbessern kann ohne neue Paragraphen, dadurch daß man in das Bewußtsein der Bevölkerung einen schärferen, bestimmteren sozialen Inhalt hineinbringt.

Wenn wir auch vielleicht in erster Linie eine Gesellschaft zur Beeinflussung der Gesetzgebung sind — ich erinnere mich noch, daß das in der Gründungsversammlung betont wurde — so sind wir doch genötigt, um dieser Bedeutung der guten Sitten willen auch eine Propagandagesellschaft zu sein; und ich möchte der Hoffnung Ausdruck geben, daß auch die heutige Versammlung den Anlaß gebe, daß die hier behandelten Gegenstände nun in der schärfsten Weise in der breitesten Öffentlichkeit weiter besprochen werden. (Lebhafter Beifall.)

Vorsitzender Professor Dr. Stein:

Die Zusammenfassung der Besprechung muß ich mit einem Geständnis beginnen. Als ich während der Aussprache die Zusammenfassung überdachte, war ich zum Teil mit Freude, zum Teil von Trauer erfaßt, ja auch von Trauer! Ich hatte bei Übernahme des Vorsitzes erwartet, ich weiß nicht, ob ich sagen soll, gehofft, es käme zu einer ganz besonders lebhaften gegensätzlichen Auseinandersetzung etwa nach Art eines modernen Orchesterwerks, und ich müßte dann in einer höchst kunstvollen Weise die Disharmonien zu einem harmonischen Schlußakkord zusammenfassen und freute mich dieser ästhetisch interessanten Aufgabe.

Das war aber nach dem Verlaufe der Besprechung weder möglich noch nötig. Aber was ästhetisch so wenig interessant war, war sozial so außerordentlich erfreulich, daß die Aussprache sich in dieser gleichmäßigen Tonart gehalten hat. Selbst wenn der eine oder der andere Redner hier und da grellere Töne gebrauchte, so behielt doch auch er den allen Rednern gemeinsamen Grundton bei.

Auf der breiten Grundlage des Vortrages des Herrn Dr. Potthoff, der, wie Herr Landgerichtsrat Kulemann gesagt

12*

hat, das gesamte Thema extensiv behandelt hatte, erhob sich die Besprechung, indem sie, ausgehend von den juristischen Konstruktionen des Herrn Landgerichtsrats Kulemann, die einzelnen Themata des Vortrages von den Interessentenvertretern nach den verschiedensten Richtungen behandeln ließ.

Es ist von einem Redner mit einem gewissen Bedauern davon gesprochen worden, daß die Mehrzahl der Redner, ja, fast alle Redner bis auf die letzten drei Interessenten und Interessenvertreter gewesen seien. Ich meine, gerade das hat die Eigenart und den Wert unserer Aussprache ausgemacht, daß es Interessenvertreter gewesen sind, die zum Worte gekommen sind, und daß Interessenvertreter der verschiedensten Berufszweige und gerade in ihrer gegensätzlichen Stellung als Angestellte und Unternehmer ihre Erfahrungen und Anschauungen aus dem Leben genommen zu dem Thema des Tages uns vorgeführt haben, daß wir gehört haben, wie Kaufleute, Techniker, Chemiker, Privatbeamte, Beamte, die in Staatsstellungen beschäftigt sind, und schließlich Schiffsoffiziere sich zu den ihren Beruf, ihr soziales Leben so tief berührenden Fragen stellen. Sie hätten noch um ein vielfaches lebendiger, auch vielleicht härter und schärfer noch im Tone sprechen können, und doch wäre die Grundstimmung einheitlich gewesen, in die sich ebenfalls harmonisch die Ausführungen der beiden Vertreter der Unternehmer einfügten.

Die einheitliche Grundstimmung war die wissenschaftliche, nicht bloß deswegen, weil wir uns hier in einem akademischen Raume und in dem akademischen Umkreise der Gesellschaft für Soziale Reform befinden, sondern weil es der Bildung und der Anschauungsweise der Schichten entspricht, deren Lebenskreise und Lebensaufgaben in dem Thema behandelt wurden. Weil sie die geistigen Elemente der Weltanschauung dieser Kreise wie ihrer Vertreter hineingetragen und aufgebaut hat.

Hatte schon der Herr Berichterstatter von volkswirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten aus in einem konsequent und logisch aufgeführten Bau die zu behandelnden Fragen vor unseren Augen aufgerichtet, so hat der furor philosophicus des Deutschen

die Grundlage der ganzen Aussprache abgegeben. Er war ebenso deutlich bemerkbar bei den Reden der Interessentenvertreter aus den Kreisen der Angestellten, wie bei denen der Unternehmer. Alle fanden sich auf dem gemeinsamen Boden, daß sie ausgingen von volkswirtschaftlichen und von nationalwirtschaftlichen Grundsätzen und hinzielten zu volkswirtschaftlichen und zu nationalwirtschaftlichen Zielen. Jeder einzelne Interessenvertreter hat mit Entschiedenheit betont: wir wollen unsere Standesinteressen, so unendlich wichtig und wesentlich sie auch für uns sind, doch nur betrachten in dem großen allgemeinen Zusammenhang der Volkswirtschaft unseres deutschen Gemeinwesens.

Daher kam es, daß, so sehr auch der Interessenstandpunkt betont wurde, unsere Verhandlungen nicht einseitig und nicht unsachlich waren. Es ist dann und wann, je länger die Diskussion gegangen ist, die Eigenart der Standesforderungen schärfer betont worden. Aber in keinem Momente der Besprechung habe ich den Eindruck gehabt, daß irgendwie und irgendwann unsachlich die Verhandlung geführt worden sei.

Das andere Bemerkenswerte der einheitlichen Grundstimmung war, daß alle einzelnen Angestelltenorganisationen bei aller energischen Vertretung ihrer Interessen sich als Glieder im Dienste der Unternehmung bekannt haben, wie es gerade ein Unternehmer, Herr Direktor Rößler, so beredt und scharf ausgesprochen hat: wir müssen alle, Unternehmer wie Angestellte, miteinander von dem Gefühl durchdrungen sein, daß wir nicht in unserem eigenen Interesse arbeiten, sondern dienende Organe der Unternehmung sind, der Unternehmung im einzelnen wie der gesamten Unternehmung der Volkswirtschaft.

Auch darin fanden sich Unternehmervertreter und Angestelltenvertreter in einhelliger Meinung, daß sich ihr Kampf in einem guten Teil gegen die unlauteren, unehrlichen und rücksichtslosen Elemente in beiden Berufsschichten richtete. Herr Direktor Rößler hob nachdrücklich hervor, daß ein wesentlicher Teil der Bestimmungen über Konkurrenzklauseln notwendig sei durch das Vorhandensein von unehrlichen Elementen in den Kreisen der Unternehmer

wie in denen der Angestellten. Es ist eine der wichtigsten Erziehungsaufgaben, nicht bloß solcher Aussprachen, sondern auch der Gesetzgebung, die Tätigkeit dieser Elemente einzuschränken. Herr Dr. Potthof hat mit Recht gesagt: wenn wir solche Unternehmer wie Herrn Direktor Rößler in der Allgemeinheit hätten, brauchten wir keine Gesetze. Die Gesetze werden überhaupt nicht für die Guten gemacht. Es ist die Aufgabe unserer Aussprachen, nicht die Besten zu zwingen, sondern nach ihrem Beispiel die Klasse der Gleichgiltigen und die vielen Unlauteren zu verständigen und anständigen Regeln zu erziehen oder zu nötigen.

Ein anderer Grundton unserer Aussprache war bereits in der Begrüßungsansprache des Herrn Oberbürgermeisters Adickes angeschlagen, als er ausführte, daß nicht der Weg der Gesetzgebung als der alleinige Weg zum Heil angesehen werden sollte. Im Anschluß daran ist von allen darauf hingewiesen worden, daß weniger Gesetzgebung, aber mehr Selbsthilfe auf dem Wege der Organisation am Platze sei. Sowohl von seiten der Angestellten, als auch von seiten der Unternehmer ist erklärt worden: die Organisation ist das Notwendige; laßt uns mit den Organisationen erst einmal die Grundlagen, die Formen und die Sitten des Vertragslebens schaffen, und dann schafft erst die gesetzlichen Formen für unsere Gewohnheitsverträge.

Durch die Organisationen müssen und werden wir zum Verstehen, Vertragen und schließlich zum Frieden kommen. Gerade Herr Rechtsanwalt König hat sich auch, trotzdem im späteren Verlaufe der Ton der Auseinandersetzung zwischen den Vertretern des Bundes der technisch-industriellen Beamten und dem Bayerischen Metallindustriellen-Verband sich verschärft hat, für ein gegenseitiges Vertragen ausgesprochen, und zwar auf der Grundlage der Gleichberechtigung; er hat ausdrücklich gesagt, daß Unternehmer und Angestellte zur Erreichung des Friedens miteinander Hand in Hand arbeiten sollen. Das ist doch eben die große Aufgabe, deren große Schwierigkeit ich nicht verkenne, daß wir auf dem Wege der Scheidung in selbständige Organisationen, die als Mittel der Selbstbehauptung dienen, zu dem Ziele des

gegenseitigen Verstehens, des gegenseitigen Friedens im Interesse unserer Volkswirtschaft, im Interesse der Unternehmung im einzelnen wie der Gesamtheit kommen.

Damit komme ich auf den Begriff des „Sozialen", wobei ich mich der Bestimmung der Herren Professor Rosin und Dr. Gerloff anschließe. Gerade von dem Standpunkt aus, zu dem Herr Professor Rosin in so beredten Worten sich bekannt hat, daß das „Soziale" einfach seinem sprachlichen Sinne nach das Gesellschaftliche bedeutet, d. h. den Menschen als Glied einer Gruppe, einer Klasse erfaßt, sind wir dazu gekommen und zwar zum guten Teil durch die soziale Propaganda, durch die gewaltige Agitation der sozialen Klassen und Schichten wieder zu verstehen, daß der einzelne nicht ein Atom in der Gesellschaft ist, sondern nur als Glied einer Gruppe wirksam und tätig sein, überhaupt leben kann.

Wir sehen heute mehr und mehr gerade vielleicht aus der Organisierung der gegensätzlichen Interessen der einzelnen Stände, daß sie alle zusammengehören, daß bei allen Gegensätzen sie in ihrem Gesamtinteresse wirtschaftlich wie sozial miteinander verbunden sind. Die Aufgabe solcher Organisationen wie der Gesellschaft für Soziale Reform ist es, daß wir aus den gesellschaftlichen Zusammenhängen, aus dem Sozialen die Notwendigkeit der Einordnung und der Unterordnung der verschiedenen Klassen und Gruppen und den wirtschaftlichen Bau unseres Volkes immer und immer wieder herausheben. Das ist das große Ziel der Gesellschaft für Soziale Reform, daß sie daran mitarbeiten will, und heute steht — und hier knüpfe ich an die Worte unseres verehrten Herrn Präsidenten an — die Gesellschaft für Soziale Reform nicht bloß an einem Wendepunkt, sondern sie sieht einen neuen großen Zielpunkt ihrer Tätigkeit vor sich. Sie hat im vorigen Jahre beschlossen, sich mit den Fragen der Privatangestellten zu befassen, und heute ist ihr von den Privatangestellten einmütig eine große Aufgabe gesetzt worden, daß sie die verschiedenen Strömungen der Privatangestelltenbewegung in einem gemeinsamen Aktionsausschusse zusammenfassen soll zur einheitlichen

Vertretung der Bestrebungen sämtlicher Privatbeamten mit ihren Organisationen.

Die Gesellschaft für Soziale Reform ist sich der großen Verantwortung, aber auch der großen Bedeutung dieser Aufgabe wohl bewußt, und ich glaube, wenn die Gesellschaft für Soziale Reform den Privatbeamtenausschuß, den sie eingesetzt hat, mit dieser Aufgabe betrauen und ihn noch nach der Richtung ergänzen wird, daß sämtliche Strömungen darin vertreten sind, dann wird sie nicht bloß an der sozialen Erziehung zur sozialen Erkenntnis und an der Förderung des sozialen Fortschritts mitarbeiten, indem sie durch Schriften und durch Reden Aufklärung bietet und verbreitet, sondern sie kann auch wirkliche positive, praktische sozialreformerische Arbeit schaffen. Daß das der Fall sein möge, das ist unser aller Wunsch, mit dem ich unsere heutige Tagung schließe.

(Schluß des I. Verhandlungstages.)

II. Verhandlungstag, Sonnabend, den 6. März 1909.
Beginn 9 Uhr vormittags.

Vorsitzender Freiherr v. Berlepsch:

Meine Herren! Ich eröffne die Sitzung und gebe zunächst das Wort unserem Herrn Generalsekretär zu einigen geschäftlichen Mitteilungen.

Generalsekretär Professor Dr. Francke:

Meine Damen und Herren! Wir haben bereits gestern unseren Tätigkeitsbericht für die Jahre 1907 und 1908 verteilen lassen. Wir haben es immer so gehalten, daß wir, um Zeit zu sparen, den Bericht gedruckt verteilt haben, und haben dann gesagt: wir wollen ihn nicht noch hier verlesen, da das doch wieder eine halbe Stunde in Anspruch nimmt. Ich habe dem Berichte nichts weiter hinzuzufügen.

(Der Tätigkeitsbericht für 1907/08 ist auf S. 338 im vollen Wortlaut mitgeteilt.)

Vorsitzender Freiherr v. Berlepsch:

Das Wort ist nicht verlangt. Dann hat der Herr Schatzmeister das Wort.

Schatzmeister Bernhard:

Meine Damen und Herren! Ich habe die Aufgabe, Ihnen mitzuteilen, daß die Finanzverhältnisse der Gesellschaft für Soziale Reform sich in geordnetem Zustande befinden. Wir schwelgen

zwar nicht im Reichtum; wir hatten aber doch am Jahresschluß einen Bestand von 3675 Mk. Ich werde mir gestatten, Ihnen einige ganz kurze Mitteilungen über unsere Kassenverhältnisse zu machen.

Über die Anzahl unserer Mitglieder ist in dem Tätigkeitsbericht näheres gesagt worden. Die Hauptzahl der Mitglieder setzt sich zusammen aus den Organisationen, die uns angeschlossen sind, und wie Ihnen bekannt ist, sind es zur Zeit etwa 1⅓ Mill. Mitglieder, welche zu unseren Organisationen gehören.

Die Beiträge sind sehr verschieden; wir haben es bisher auch den Einzelmitgliedern überlassen, die Höhe ihrer Beiträge nach freiem Ermessen zu bestimmen. Nachdem in letzterer Zeit immer neue Anforderungen an uns herantreten, möchte ich die Gelegenheit benutzen, um namentlich den Vertretern der Organisationen es doch nahezulegen, dafür zu sorgen, daß uns größere Mittel zur Verfügung gestellt werden, damit wir alle Aufgaben, die uns bevorstehen, leichteren Herzens und unter Verwendung größerer Mittel durchführen können.

Es besteht bezüglich der Beiträge der Organisationen absolut kein Zwang. Wir haben uns mit jedem Betrage zufrieden gegeben. Aber wir beabsichtigen doch, im Ausschusse der Frage näherzutreten, inwieweit die Beiträge der Organisationen event. pro rata ihrer Mitglieder erhöht werden können. Aus dem Jahresberichte des letzten Jahres ergibt sich, daß bei den Einnahmen von ca. 7000 Mk. von 346 Einzelmitgliedern 2500 Mk., von den großen Vereinen und Organisationen aber nur 3400 Mk. eingegangen sind. Daß die Ortsgruppen, die aber nicht diese Organisationen in sich fassen, außerdem noch einen beträchtlichen Teil unserer Einnahmen aufbringen, ändert nichts an der Tatsache, daß die Organisationen eigentlich viel zu wenig leisten, um uns die in ihrem Interesse erforderlichen Arbeiten zu ermöglichen.

Meine Damen und Herren! Ich glaube, namentlich nach den letzten Beschlüssen werden Sie einsehen, daß wir zur kräftigen Durchführung weiterer Arbeiten größerer Mittel bedürfen, und ich möchte Sie deshalb bitten, in ihren Organisationen auch dafür

zu sorgen, daß Sie uns, ohne daß wir erst deshalb zu mahnen brauchen, die entsprechenden Mittel zur Verfügung stellen.

Ich habe es auch in den früheren Generalversammlungen unterlassen, die einzelnen Bestände und Ausgaben aufzuführen. Wir haben die Gelder im Interesse des Zieles und Zweckes unserer Gesellschaft verausgabt und haben, wie ich Ihnen bereits mitteilte, mit einem Bestande von 3675 Mk. das neue Jahr eröffnet.

Die Kasse ist von unseren Kassenrevisoren geprüft worden. Herr Tischendörfer hat es übernommen, darüber zu berichten, und ich hoffe, daß sein Bericht so ausfallen wird, daß Sie die Führung der Kasse für richtig erklären können.

Sekretär Tischendörfer, Berlin:

Zur Revision des Rechnungswesens waren Herr Abgeordneter Behrens und meine Wenigkeit bestimmt, und ich hatte mit ihm eine bestimmte Stunde verabredet. Aber Herr Abgeordneter Behrens war im letzten Augenblicke verhindert, zu erscheinen. Ich mußte darum die Revision allein vornehmen und kann feststellen, daß sich das Rechnungswesen in völliger Ordnung befindet. Ich beantrage daher, mit dem Ausdrucke des Dankes die Entlastung auszusprechen.

Vorsitzender Freiherr v. Berlepsch:

Wird das Wort zum Kassenberichte gewünscht? — Das ist nicht der Fall.

Dann, meine Herren, wollen Sie mir gestatten, die Mahnungen des Herrn Schatzmeisters zu befürworten. Die finanzielle Lage unserer Vereinigung ist eine schlechte. Wir können augenblicklich für die Führung unserer Geschäfte überhaupt nichts ausgeben, Gott sei Dank brauchen wir das auch nicht zu tun. Dieser Zustand aber kann sich jederzeit ändern, sobald wir in die Lage kommen, irgendwelche Hilfskräfte remunerieren zu müssen. Heute geschieht alles für die Gesellschaft gratis, was an Arbeit seitens

des Sekretariats, seitens des Herrn Schatzmeisters und all derer, die sich mit Angelegenheiten des Vereins beschäftigen, geleistet wird.

Ferner ergibt sich daraus eine Schwierigkeit, daß wir unseren Mitgliedern nicht genug leisten können. Wir hören leider oft genug die Klage: ja wir sind Mitglieder der Gesellschaft für Soziale Reform; was haben wir denn nun davon? Diejenigen Mitglieder, die nicht die innerliche Befriedigung in der Zugehörigkeit zu uns haben, klagen, daß sie zu wenig Druckschriften bekommen. Wie können wir umfangreiche Druckschriften geben für einen Jahresbeitrag von 3 Mk.! Jedes Mitglied bekommt dafür ja immerhin einige Druckschriften; im übrigen dient der Beitrag zur Deckung der notwendigsten Kosten. Wir werden immer außerstande sein, eine größere Zahl von Schriften unseren Mitgliedern in die Hand zu geben, wenn die Beiträge nicht etwas erhöht werden.

Glücklicherweise haben wir eine Anzahl von Einzelmitgliedern, die freiwillig höhere Beiträge zahlen, als die satzungsgemäßen Leistungen, Beiträge, die sich auf 100 und 200 Mk. erstrecken, und ebenso eine Anzahl von Korporationsmitgliedern. Wenn Sie es mir gestatten wollen, will ich Ihnen nur ganz kurz einige von diesen Vereinen nennen. Das ist der Deutsche Handlungsgehilfenverband mit 100 Mk., der Katholische Volksverein mit 100 Mk., der Christlich-soziale Arbeiterverband mit 100 Mk., der Deutsche Bankbeamtenverein mit 150 Mk., der Verband Deutscher Handlungsgehilfen in Leipzig mit 150 Mk.

Wenn wir also auch eine Anzahl von Korporationen als Mitglieder haben, die uns in angemessener Weise unterstützen, so möchte ich doch die dringende Bitte an die Vertreter der übrigen Korporationen richten, das gleiche zu tun. Wir verlangen ja nicht übergroße Leistungen. Es schien uns immer angemessener zu sein, daß wir uns auf dem Wege der Bitte an die Korporationen wandten, statt einen Beschluß auf Änderung der Satzung vorzuschlagen, der die Korporationen nach Maßgabe ihrer Mitgliederzahl zu einem Beitrage verpflichtet. Ein solcher Beschluß hat seine Bedenken, weil es eine Anzahl von Vereinen gibt, deren

Mitglieder wenig Mittel haben, und andere wieder, deren Mitglieder in günstigerer Lage sind.

Wir wollten also zunächst bei dem bisherigen Modus bleiben und die Bitte an unsere Mitglieder, namentlich an die Korporationen, richten, freiwillig einen etwas erhöhten Beitrag an uns zu zahlen. Das erscheint namentlich wünschenswert im Hinblick darauf, daß auf Grund der gestrigen und heutigen Verhandlungen ganz zweifellos eine große Menge von Drucksachen entstehen wird, die wir wieder nicht in der Lage sein würden, unseren Mitgliedern zu geben, wenn wir nicht etwas erhöhte Beiträge haben.

Dann möchte ich auch weiter die Bitte aussprechen, daß die Vertreter der Korporationen bemüht sind, die Drucksachen der Gesellschaft unter ihren Mitgliedern etwas mehr zu verbreiten, als das bisher geschehen ist. Auch von den Drucksachen, die unseren jetzigen Verhandlungen zugrunde liegen, ist kein sehr erheblicher Teil abgenommen worden. Mit Rücksicht auf die außerordentlich billige Preislage dürfte das wohl möglich sein. — Ich habe hier die eine Schrift über die Privatbeamtenversicherung vor mir liegen, sie kostet 75 Pf., und die beiden anderen sind in ähnlicher Preislage gehalten. — Ihre Mitglieder werden kaum in der Lage sein, über die Frage der Privatbeamtenversicherung und über die Frage des Dienstvertragsrechts der Privatbeamten eine solch kurzgefaßte, gemeinverständliche, klare und übersichtliche Darstellung anderwärts zu bekommen, wie sie hier vorliegt.

Und nun lassen Sie mich noch auf etwas anderes aufmerksam machen. Meine Herren! Die Gesellschaft hat kein eigenes Preßorgan. Wir benutzen die „Soziale Praxis“, die, wie ich wohl annehmen darf, Ihnen bekannt ist, als Publikationsorgan der Gesellschaft, ohne jede Kostenerstattung. Die „Soziale Praxis“ ist finanziell auch nicht auf Rosen gebettet, sondern verlangt alljährlich einen recht erheblichen Zuschuß, trotzdem sie zweifellos ein gern und viel gelesenes Blatt ist. Die Zahl der Abonnenten aber wächst nur mäßig. Trotzdem wir zu unserer Genugtuung die „Soziale Praxis“ immer häufiger zitiert finden, trotzdem die Redaktion ungezählte Anfragen von allen Seiten um Auskunft

über diese oder jene soziale Frage bekommt, trotzdem uns immer wieder versichert wird, daß das Blatt für jeden Sozialpolitiker unentbehrlich sei, hat die Abonnentenzahl seit dem 11½ jährigen Bestehen der „Sozialen Praxis“ erst 2600 erreicht. Ich möchte Sie, meine Damen und Herren, daher bitten, nach Möglichkeit dahin zu wirken, daß auch die „Soziale Praxis“ wie die Schriften unserer Gesellschaft etwas mehr Verbreitung findet, als das bisher der Fall gewesen ist.

Generalsekretär Professor Dr. Francke:

Nach § 6 unserer Statuten hat die Generalversammlung Wahlen für den Ausschuß vorzunehmen. Der Ausschuß besteht aus 48 gewählten Mitgliedern. Die Wahl erfolgt durch die Generalversammlung auf die Dauer von sechs Jahren. Alle zwei Jahre findet für ein Drittel der Mitglieder eine Neuwahl statt. Bei den ersten beiden Malen werden die ausscheidenden durch das Los, von da ab durch das Alter der Wahl bestimmt. Wir stehen heute nicht mehr vor der Notwendigkeit, durch das Los die Ausscheidenden zu bestimmen, sondern das Ausscheiden erfolgt im Turnus nach der Anciennität, und zwar scheiden jetzt 12 Herren aus. Das kommt daher, weil wir früher nur 36 Mitglieder im Ausschusse hatten. Erst vor zwei Jahren ist die Zahl auf 48 gewählte Mitglieder erhöht worden. Außerdem sind durch den Tod zwei Stellen frei geworden, durch den Tod des Herrn v. Rottenburg und des Herrn D. Stöcker. Es sind also im ganzen 14 Plätze im Ausschusse durch Wahlen zu besetzen. Wir haben uns erlaubt, Ihnen vom Vorstand und Ausschuß aus einen Wahlvorschlag zu machen, der Ihnen gedruckt vorliegt. Ich möchte dazu bemerken, daß wir selbstverständlich Ihrer freien Entschließung bei der Wahl damit in keiner Weise eine Schranke ziehen wollen. Es ist bloß zur Bequemlichkeit für die Mitglieder und zur Erleichterung des Wahlgeschäfts geschehen. Hinsichtlich der Ausscheidenden, die wir zur Wiederwahl empfehlen, ist wohl keine weitere Bemerkung und Erläuterung notwendig. Die Namen sind den Damen und Herren wohl alle bekannt. Was die Neuwahlen

betrifft, so legen wir großen Wert darauf, Herrn Professor Herkner, den bekannten Sozialpolitiker, den Verfasser der „Arbeiterfragen", in unserer Mitte zu haben. Er beteiligt sich bereits jetzt sehr lebhaft an unseren Arbeiten, ohne Ausschußmitglied zu sein. Der zweite Herr, der zur Neuwahl vorgeschlagen ist, ist Herr Karl Goldschmidt. Herr Goldschmidt gehört bereits seit längerer Zeit unserem Ausschuß an, aber als kooptiertes Mitglied. Wir bitten, ihn jetzt zur Wahl vorschlagen zu dürfen. Der dritte Name ist der des Herrn Justizrats Dr. Junck, des nationalliberalen Reichstagsabgeordneten für Leipzig, der sich ebenfalls bisher, ohne Mitglied des Ausschusses zu sein, namentlich in Tarif- und Arbeitskammerfragen rege an unseren Beratungen beteiligt hat. Die Wahl ist das Recht der Generalversammlung. Der gewählte Ausschuß hat jedoch die Befugnis, sich zu kooptieren, und zwar darf die Zahl der Kooptierten 24 nicht übersteigen. Die Kooptation findet jedesmal bei Gelegenheit der Generalversammlung statt, aber im Ausschuß selbst. Ich bitte diejenigen Herren, welche ihren Namen oder die Namen ihrer Freunde und Gesinnungsgenossen hier auf diesem Zettel vermissen, deswegen nicht in Sorge zu sein, weil wir sie doch nachher im Ausschuß kooptieren können. Ich denke, wir machen es auch so wie in früheren Jahren. Wir haben die Zettel verteilt. Ich bitte diejenigen, welche Bemerkungen, Streichungen, Ergänzungen, Neuhinzusetzungen zu machen haben, das zu tun; wir werden dann später, etwas vor der Pause, die Zettel einsammeln und nach der Pause das Resultat mitteilen. Die Wahl erfolgt mittels Stimmzettel nach relativer Mehrheit. Selbstverständlich können nur Mitglieder abstimmen, nicht unsere verehrten Gäste.

Vorsitzender Freiherr v. Berlepsch:

Meine Damen und Herren! Wir sind mit unseren geschäftlichen Mitteilungen zu Ende und können nunmehr die Verhandlungen beginnen.

Der Vorstand hat sich für den heutigen Tag Herrn Land-

gerichtsrat Kulemann kooptiert und bittet ihn, den Vorsitz während der Verhandlung zu führen.

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Meine Damen und Herren! Der Vortrag von Herrn Dr. Cahn, den wir jetzt hören werden, bezieht sich lediglich auf die Pensionsversicherung. Es wird aber nachher in der Debatte zulässig sein, außer der Pensionsversicherung auch die übrigen Arten der Versicherung zu berücksichtigen. Trotzdem wird es sich empfehlen, daß sich die Debatte zunächst auf die Pensionsversicherung beschränkt und später erst, wenn darüber ein Abschluß erzielt sein wird, die übrigen Versicherungsarten besprochen werden.

Ich erteile jetzt das Wort dem Herrn Dr. Cahn.

Die Pensionsversicherung der Privatbeamten.

Referent Dr. E. Cahn, Frankfurt a. M.

Ich möchte zunächst um Entschuldigung bitten, daß ich mein Referat sitzend erstatte, weil mich das Stehen zu sehr anstrengen würde.

Eine der markantesten Erscheinungen im modernen Wirtschaftsleben Deutschlands ist die gewaltige Ausdehnung des Privatbeamtenstandes.

Er umfaßte nach der Berufszählung von

	1882:	ca.	300—400 000	Personen
	1895:	ca.	850 000	„
und dürfte derzeit	1908:	ca.	1 600 000	„

umfassen.

An dieser Entwicklung partizipieren die technischen und die kaufmännischen Privatangestellten in gleichem Maße. In der Industrie ist sie erst ein Produkt der stärkeren Konzentrationstätigkeit der letzten Jahrzehnte; während in den Anfängen der modernen industriellen Entwicklung, solange die größeren Betriebe noch von mittlerem Umfang waren, die Zahl der Mittel-

glieder zwischen Arbeitgeber und Arbeiter gering war, ist sie mit der stärkeren Konzentrationstätigkeit gerade in den größten Betrieben an Zahl immer mehr gewachsen. Im Handel ist das Wachsen der Zahl der Angestellten ebenfalls ein Produkt der stärkeren Konzentrationstätigkeit, vor allem im Bankgewerbe, Versicherungswesen, bei den Warenhäusern, Filialgeschäften usw.

Von dem Wohlbefinden und der Arbeitsfreudigkeit dieses neuen Standes hängt zum guten Teil das Wohl und Wehe der deutschen Volkswirtschaft ab. Denn bei diesem Stand kommt es zumeist nicht auf die Quantität, sondern auf die Qualität der geleisteten Arbeit an. Von dem Maße des Interesses für seine Arbeit, von seiner Energie hängt vor allem der Erfolg seiner Tätigkeit ab. Seine Leistungen werden aber wesentlich durch seine Stimmung bedingt. Alles, was auf seine Arbeitsfreudigkeit von Einfluß ist, ist von wesentlicher Bedeutung für das Ergebnis seiner Arbeit. Wird dieser Stand durch materielle Sorgen, durch Sorgen um seine Zukunft stark gedrückt, so leidet naturgemäß seine Arbeitsfreudigkeit.

Die Einkommensverhältnisse dieses Standes, seine Versorgung im Falle von Invalidität, Alter und Tod sind also von wesentlicher Bedeutung für die Zukunft der deutschen Volkswirtschaft. Die Einkommensverhältnisse bedingen aber wieder die Versorgungsverhältnisse, weil von ersteren die Versorgungsmöglichkeit wesentlich abhängt. Wie steht es nun mit den Einkommens- und den Versorgungsverhältnissen dieses neuen Standes?

Nach den von den Organisationen der Privatangestellten im Oktober 1903 veranstalteten und vom kaiserlich statistischen Amt verarbeiteten Erhebungen, die freilich kein absolut zutreffendes Bild der wirklichen Verhältnisse geben, aber sich ihnen sehr nähern dürften, hatten von den männlichen Privatangestellten ein Gehalt von weniger als 2100 Mk. 60 %, ein Gehalt von 2100 bis 3000 Mk. 26 %, ein Gehalt über 3000 Mk. nur 14,3 % und von den weiblichen Privatangestellten ein Gehalt von weniger als 1250 Mk. 68 %, ein Gehalt von 1250—1800 Mk. 24 %, ein Gehalt von mehr als 1800 Mk. bloß 8 %.

Der Gehaltsdurchschnitt belief sich bei den männlichen Privatangestellten auf 2064 Mk. 51 Pf., bei den weiblichen Privatangestellten auf 1135 Mk. 58 Pf., betrug also bei den weiblichen Privatangestellten 55 % des Gehalts der männlichen Privatangestellten. Das Durchschnittsgehalt war etwas günstiger bei den Privatangestellten in der Industrie, wo nur 58 % unter 2100 Mk. Gehalt, etwas ungünstiger bei den Privatangestellten im Handel, wo sogar 65 % unter 2100 Mk. Gehalt hatten. Letzteres rührt davon her, daß die jüngeren Altersstufen im Handel wesentlich stärker beteiligt sind als in der Industrie. Die geringsten Durchschnittsgehälter hatten naturgemäß die niedrigsten Altersstufen, während die höheren Altersstufen naturgemäß mit höheren Gehältern beteiligt sind (die höchsten Gehälter bezogen in der Industrie die Altersstufen 40—45, im Handel die Altersstufen 50—55). Das Durchschnittseinkommen der zwischen 20 und 25 Jahre alten Personen war nur etwa 1/2 so groß wie das der zwischen 40 und 45 Jahre Befindlichen.

Anlangend die bestehenden Versorgungsverhältnisse, so hat man zu unterscheiden staatliche Versicherung nach dem bestehenden Invalidenversicherungsgesetz und private Fürsorge in ihren verschiedenen Formen.

Anlangend zunächst die staatliche Verscherung, so unterstehen bekanntlich dem Reichsinvalidenversicherungsgesetz zwangsweise die Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker, kaufmännischen und sonstigen Angestellten mit einem 2000 Mk. im Jahr nicht übersteigenden Arbeitsverdienst, und können sich freiwillig danach versichern alle diese Kategorien mit einem Jahresarbeitsverdienst von 2000 bis 3000 Mk. Außerdem können sich aber alle diese Kategorien nach Wegfall der Voraussetzungen der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung (also z. B. bei entsprechender Erhöhung des Gehalts) weiter versichern. Tatsächlich waren nach den vorgenannten Erhebungen versichert:

a) von den männlichen Privatangestellten

zwangsversichert	58,12 %
freiwillig versichert	10,17 %

b) von den weiblichen Privatangestellten

zwangsversichert 92,44 %
freiwillig versichert 1,13 %.

Die überwiegende Anzahl der männlichen Privatangestellten war in der V. Lohnklasse, der weiblichen Privatangestellten in der IV. und V. Lohnklasse versichert.

Es ist bekannt, wie gering die Leistungen der Reichsinvalidenversicherung, gerade wenn man sozial etwas höher stehende Schichten heranzieht, sind. Nach einer Versicherungsdauer von 35 Jahren, die der durchschnittlichen Aktivitätsdauer der Privatangestellten entspricht, würde sich der Jahresbetrag der Invalidenrente stellen bei gleichbleibender Versicherung

in der V. Lohnklasse auf 368.40 Mk.
" " IV. " " 322.— "

Es würde die Rente betragen bei einem Gehalt von jährlich 2000 Mk. = ca. 18 % des Gehalts, bei einem Gehalt von jährlich 1080 Mk. = ca. 30 % des Gehalts, also ungenügende, noch nicht einmal das Existenzminimum deckende Summen.

Nimmt man dazu, daß die Invalidenrente erst bei einer Erwerbsunfähigkeit von über 2/3, die Altersrente bei vollendetem 70. Lebensjahre gewährt wird, daß bis jetzt jede Versorgung der Witwen und Waisen fehlt, so muß diese Form der staatlichen Versicherung als für die Pensionsfürsorge der Privatangestellten ganz ungenügend bezeichnet werden.

Anlangend die private Fürsorge, so hat man zu unterscheiden zwei Hauptformen: Versicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft oder einer Verbandskasse und Versicherung bei einer mit dem Betrieb verbundenen und auf dessen Angestellte beschränkten Pensionskasse.

Von den 1903 befragten 150056 männlichen Privatangestellten waren versichert:

I. bei einer Privatgesellschaft durch Abschluß

13*

a) von Lebensversicherungen 28,2 %
b) „ Pensionsversicherungen 7,9 „
c) „ Witwenversicherungen 7,9 „,

II. gegen Unfälle

a) bei einer Berufsgenossenschaft 26,1 %
b) bei einer Privatversicherungsgesellschaft 15,6 „;

zuweilen zahlten auch die Arbeitgeber Beiträge zu diesen privaten Versicherungen der Privatangestellten;

III. bei einer von der Firma eingerichteten Pensions- und Witwenkasse 6,1 % (darunter 58 % bei Kassen mit Rechtsanspruch). Von den bei diesen Kassen beteiligten Privatangestellten zahlt der überwiegende Teil selbst Beiträge. Soweit Angaben vorliegen, betrug der im Durchschnitt auf jeden Angestellten entfallende Beitrag 66,30 Mk., der von der Firma im Durchschnitt für jeden Angestellten geleistete Beitrag 83,32 Mk. im Jahre. Diese Pensionskassen sind nun in den verschiedensten Formen organisiert; bald stellen sie bloß sog. Pensionsfonds dar, d. h. aus dem Vermögen des Arbeitgebers lediglich tatsächlich ausgesonderte Vermögensteile, die für den besonderen Zweck der Pensionsfürsorge der Angestellten dienen. Zu ihnen zahlen die Angestellten regelmäßig keine Beiträge. Bei ihnen ist eine dauernde Verwendung für den beabsichtigten Zweck keineswegs gesichert; bei Tod des Arbeitgebers, Übergang des Geschäfts, Konkurs usw. kann der Pensionsfonds, ohne daß die Angestellten dagegen etwas zu tun vermöchten, zum übrigen Geschäftsvermögen gezogen und seiner bisherigen Zweckbestimmung entfremdet werden. Ein Teil dieser Kassen ist aber auf die Dauer gegründet und besitzt selbständiges rechtliches Leben. Es sind das die Pensionskassen, zu denen Arbeitgeber und Angestellte Beiträge zahlen, die nach versicherungstechnischen Prinzipien organisiert sind und die heute nach dem Reichsgesetz über die privaten Versicherungsunternehmungen vom Mai 1901 der Staatsaufsicht unterstehen. Die Organisation und Verwaltung dieser Pensionskassen ist eine sehr verschiedene. Bald gewähren sie sehr weitgehende Leistungen

und sind weitherzig verwaltet. Bald sind die Leistungen weniger erheblich und ist die Verwaltung eine engherzige. Manche fesseln die Privatangestellten erheblich in ihrer Freizügigkeit, indem sie beim Ausscheiden aus der Beschäftigung im Betriebe keine Beiträge zurückerstatten und auch die Weiterversicherung nicht gestatten, andere beschränken die Angestellten weniger in ihrer Freizügigkeit, indem sie den Angstellten beim Ausscheiden wahlweise $^1/_2$—$^3/_4$ der von ihnen gezahlten Beiträge zurückerstatten oder das Recht der Weiterversicherung offenlassen.

Die Pensionsfürsorge für weibliche Privatangestellte war nach den Erhebungen vom Oktober 1903 eine wesentlich geringere.

Insgesamt wurde, soweit Angaben vorlagen, für jeden Privatangestellten ein jährlicher Versicherungsbetrag von 136 Mk. 22 Pf., das sind bei einem Durchschnittsgehalt von 2064 Mk. 51 Pf. = 6,6 % des Gehalts, gezahlt.

Überblickt man diese Ziffern, so erkennt man, daß abgesehen von der ungenügenden reichsgesetzlichen Invalidenversicherung nur ein kleiner Teil der Privatangestellten (vielleicht 35—40 %) eine weitergehende Fürsorge für Invalidität, Alter und Tod besitzt; nimmt man dazu, daß in der Regel nur die Betriebspensionskassen eine kombinierte Invaliden-, Alters-, Witwen- und Waisenversorgung, also die einzige den Bedürfnissen der Privatbeamten entsprechende Form der Pensionsfürsorge gewähren, während die sonst am meisten vertretene Versorgungsform der Lebensversicherung für den Invaliditätsfall kaum in Betracht kommt und auch zumeist keine zweckentsprechende Form der Alters- und Hinterbliebenenversorgung darstellt, so muß man zugeben, daß das bestehende Maß der Pensionsfürsorge der Privatangestellten nicht ausreicht, um sie und ihre Angehörigen in den Zufällen des Lebens vor Not zu bewahren.

Dieses Gefühl der ungenügenden Fürsorge für die Zukunft drückt auf zahlreiche Privatangestellte, breitet sich besonders in den späteren Lebenstagen wie ein dunkler Schatten über sie aus. Was wird, wenn irgend ein Unglücksfall sie dauernd aus ihrem Berufsleben reißt? Was wird, wenn einmal der Tag kommt, wo

die Leistungsfähigkeit mehr und mehr abnimmt? Was wird bei frühem Tod des Ernährers aus der Familie? Jeder kennt das traurige Bild des nicht mehr voll erwerbsfähigen Privatangestellten, der hin- und hergestoßen wird, der sich mit untergeordneten Arbeiten abgeben muß, um wenigstens seine Familie vor der äußersten Not zu bewahren. Es ist begreiflich, daß diese Zustände mit der Zeit eine Bewegung für Schaffung einer allgemeinen staatlichen Pensionsversicherung der Privatangestellten erzeugen mußten. Und es wird unsere erste Aufgabe sein, von der Bewegung zu sprechen, die zu diesem Zwecke entstanden ist.

Die Bewegung für Schaffung einer staatlichen Pensionsversicherung der Privatbeamten ist noch jungen Datums. Vor noch nicht zu langer Zeit herrschte sogar in weiten Kreisen der Privatangestellten eine Abneigung gegen die Einbeziehung in die staatliche Versicherungsgesetzgebung. Bekanntlich ist ein Teil der Privatangestellten dem im Reichstag am 24. Mai 1889 angenommenen Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetz unterstellt worden. 1887 und 1889 protestierte nun der Hamburger Verein der Handlungskommis von 1858 gegen die Einbeziehung der Handlungsgehilfen in die staatliche Zwangsversicherung. 1897 erklärte sich der deutsche Verband kaufmännischer Vereine für die Befreiung der kaufmännischen Angestellten vom Versicherungszwang bei der Invaliditäts- und Altersversicherung und im gleichen Jahre sprach sich der deutsche Technikerverband gegen die Einbeziehung der Techniker in die staatliche Versicherung aus. Erst seit etwa einem Jahrzehnt trat auf diesem Gebiete eine Änderung der Auffassung ein. Nachdem sich im Jahre 1898 der vom deutschnationalen Handlungsgehilfenverband einberufene 3. Handlungsgehilfentag für den Ausbau der bestehenden gesetzlichen Invalidenversicherung erklärt hatte, trat 1899 der Verband reisender Kaufleute Deutschlands in einem Rundschreiben an die Handelskammern und kaufmännischen Korporationen für eine staatliche Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Privatangestellten ein, und im September 1901 sprach sich der deutsche Werkmeisterverband in einer Petition an den Bundesrat für ähn-

liche Bestrebungen aus. Das Jahr 1901 bedeutet überhaupt den eigentlichen Anfang der Bewegung. Damals trat (und zwar am 7. Dezember 1901 in Hannover) erstmals eine Reihe von Vertretern größerer Interessenvertretungen zu einer Aussprache über die Frage der Pensionsversicherung der Privatbeamten zusammen, die jedoch noch keine Einmütigkeit in den Ansichten zutage förderte, sondern nur mit Annahme einer äußerst dehnbaren noch nicht einmal von allen Anwesenden akzeptierten Resolution endete. Eine größere Einmütigkeit wurde erst bei einer 2. Aussprache der Vertreter von 18 beteiligten Verbänden, die rund 300000 Interessenten vertraten, erzielt, die am 1. März 1903 in Berlin statthatte und zur Gründung des „Hauptausschusses für die Pensionsversicherung der Privatbeamten auf staatlicher Grundlage" führte. Die damals angenommenen Leitsätze enthielten nur einige allgemeine Richtlinien: die Forderung nach einer besonderen Kasseneinrichtung für die Privatangestellten, Gewährung von Renten für den Fall des Alters, der Invalidität, der Witwen- und Waisenschaft, Verteilung der Prämien auf Arbeitgeber und Angestellte zu gleichen Teilen u. a. mehr. Das wichtigste unmittelbare Ergebnis jener Tagung war die Vornahme einer Erhebung über die sozialen Verhältnisse der Privatbeamten, die später vom Kaiserlich Statistischen Amt bearbeitet wurde und deren Ergebnisse in der ganzen Bewegung noch eine große Rolle spielen sollten. Im Reichstag kam die Angelegenheit, nachdem sie dort bereits im Januar 1902 vom Abgeordneten Sittart kurz angeschnitten worden war, erstmals 1903 zur Sprache; damals brachten Vertreter der nationalliberalen, der konservativen und der Zentrumspartei Resolutionen ein, die die Regierung zur Vorbereitung eines Privatbeamtenpensionsversicherungsgesetzes aufforderten. 1904 griff der Zentrumsabgeordnete Nacken im Reichstag von neuem die Sache auf und damals gab der Vertreter der Regierung zum erstenmal eine Erklärung zu der Frage ab. Graf Posadowsky gab damals seine Bereitwilligkeit kund, das statistische Material der Erhebungen über die sozialen Verhältnisse des Privatbeamtenstandes amtlich aufarbeiten zu lassen, erklärte jedoch, sich wegen

gesetzgeberischer Folgerungen daraus noch nicht festlegen zu können.

Die gleiche Erklärung gab er ab, als im Februar 1906 die Angelegenheit wiederum zur Sprache kam und der nationalliberale Abgeordnete Patzig sich neuerlich für die reichsgesetzliche Regelung der Frage erklärte.

Eine mächtige Förderung erfuhr die Bewegung, die seit 1906 weiteste Kreise zu interessieren begann, durch den Erfolg der 16jährigen gleichartigen Bewegung in Österreich, wo nach schweren parlamentarischen Kämpfen am 16. Dezember 1906 das Pensionsversicherungsgesetz publiziert wurde. Überall wurden nun in Deutschland lokale und provinzielle Pensionsversicherungsvereine und Ausschüsse gegründet, Versammlungen für die staatliche Regelung der Pensionsversicherung abgehalten, und es entstand eine namhafte Literatur über die Frage.

Von großer Wichtigkeit war dann die Vorlegung der amtlichen Denkschrift betr. die von den Organisationen der Privatangestellten im Oktober 1903 angestellten Erhebungen über ihre wirtschaftliche Lage und die Berechnung der Kosten einer Pensions- und Hinterbliebenenfürsorge dieser Berufskreise an den Reichstag unterm 14. März 1907. Am gleichen Tage fand eine ausgiebige Besprechung der ganzen Frage im Reichstag statt, wobei die Wortführer sämtlicher Parteien sich einmütig für die staatliche Regelung der Pensionsversicherungsangelegenheit aussprachen und Graf Posadowsky ausdrücklich die Berechtigung der Forderung der Privatbeamten nach staatlicher Pensionsversicherung anerkannte und ihre Bestrebungen seiner Sympathie versicherte, ohne hierbei jedoch über die Gestaltung der Pensionsversicherung im einzelnen positive Ansichten zu äußern.

Nach Veröffentlichung der Reichsdenkschrift verdoppelte sich die Agitation der beteiligten Kreise; mehr und mehr traten auch die gegensätzlichen Ansichten über die Gestaltung der Versicherungsorganisation zutage. Die Hauptmasse der Privatangestellten, darunter die im deutschen Verband kaufmännischer Vereine und im Verband deutscher Handlungsgehilfen organisierten Privat-

beamten, wünschten eine Sonderkasse für die Privatangestellten unter Ausscheiden derselben aus der Invalidenversicherung; ein kleinerer Teil der Privatangestellten, darunter die im Bund technisch-industrieller Beamter, im deutschen Werkmeisterverband, im Gruben- und Fabrikbeamtenverband organisierten Privatangestellten, traten für den Ausbau der bestehenden Invalidenversicherung ein; ein Teil endlich (der Deutsch-nationale Handlungsgehilfenverband) sprach sich für Doppelversicherung (Beibehaltung der bestehenden Invalidenversicherung und daneben Schaffung einer Sonderkasse) aus. Die widerstreitenden Richtungen führten einen zum Teil erbitterten Kampf gegeneinander. Schließlich brachte die Sitzung des Hauptausschusses in Frankfurt a. M. vom 16. November 1907 die Entscheidung, in der mit 510 000 Stimmen gegen 146 000 Stimmen organisierter Angestellter die Schaffung einer Sonderkasse gefordert wurde. Wenn auch vielleicht dieses Ziffernverhältnis einer genauen Nachprüfung nicht standhält, so steht doch fest, daß $^2/_3$ bis $^3/_4$ der beteiligten Interessenten sich für Schaffung einer Sonderkasse erklärt haben. Auch der Deutsch-nationale Handlungsgehilfenverband stellte seit November 1907 seinen Sonderstandpunkt in der Organisationsfrage zurück und schloß sich dem Mehrheitsstandpunkt an. Dagegen gaben die Anhänger des Ausbaus der Invalidenversicherung den Kampf zunächst noch nicht auf.

In der Sitzung des Hauptausschusses wurden auch detaillierte Leitsätze beschlossen, deren wichtigste hier angeführt werden sollen:

1. Alle Privatangestellten unterstehen der Pensionsversicherung.

2. Es besteht das Recht der Weiter- und der Höherversicherung.

3. Die Leistungen sind Invaliden-, Alters-, Witwen- und Waisenrente.

4. Die Invalidenrente beträgt nach 40 Dienstjahren $^2/_3$ des versicherten Durchschnittseinkommens; die Witwenrente beträgt 40 % der Invalidenrente, die Waisenrente für einfache Waisen $^1/_5$, für doppelte Waisen $^1/_3$ der Witwenrente.

5. Die Wartezeit für den Bezug der Invalidenrente beträgt 4 Jahre, für den Bezug der Altersrente 24 Jahre.

6. Für die Gewährung der Invalidenrente wird die sog. Berufsinvalidität zugrunde gelegt.

7. Die Beiträge werden zur Hälfte vom Arbeitgeber, zur Hälfte vom Angestellten getragen.

8. Der Beitrag soll auf der Basis von 10 % des jeweiligen Gehalts unter Einhaltung einer gewissen Staffelung entrichtet werden.

9. Eine Rückvergütung von Beiträgen bei Verheiratung weiblicher Angestellter findet nicht statt; die Beiträge der weiblichen Versicherten sind für deren Witwenversorgung mit nutzbar zu machen.

Ein weiterer wichtiger Akt in der Bewegung war dann die Vorlegung der Denkschrift des Staatssekretärs des Innern betr. die Pensionsversicherung der Privatangestellten an den Reichstag am 11. Juli 1908; sie enthielt neben statistischer Berechnung über die Kostenfrage und Kritik der einzelnen gemachten Vorschläge bereits Grundzüge einer Pensionsversicherung der Privatangestellten; einen direkten Gesetzentwurf stellte sie aber noch nicht dar. Die Denkschrift fand in der Öffentlichkeit eine überraschend günstige Aufnahme; die Zahl der Stimmen dagegen war gering. Ich persönlich halte sie für eine gute Grundlage für eine staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten und werde mich, wie Sie später sehen werden, im großen ganzen auf den Boden der Denkschrift stellen. Der Hauptausschuß für die staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten ist auch bei seiner Tagung am 21. und 22. November 1908 in Berlin im großen und ganzen auf den Boden der Regierungsdenkschrift getreten, und auch der Werkmeisterverband hat das im großen und ganzen jetzt ebenfalls getan. Nur bezüglich des Invaliditätsbegriffs, der Ansprüche der weiblichen Versicherten, der Rückerstattung von Beiträgen, der Zulassung von Ersatzinstituten und einiger kleinerer Punkte wurden einige Änderungen gegenüber der

Regierungsdenkschrift beantragt. Gegen die Denkschrift haben sich vor allem die Verbände der weiblichen Angestellten erklärt, die darin eine Benachteiligung der Interessen der weiblichen Angestellten für gegeben erachteten.

Nach diesem kurzen historischen Überblick lassen Sie mich nun übergehen zu der Darstellung der Hauptfragen der Pensionsversicherung der Privatangestellten. Bevor ich mich zur Darstellung und Kritik der Detailfragen der Pensionsversicherung nach der Denkschrift und den Wünschen der Beteiligten wende, möchte ich einige große Grundfragen herrausgreifen, die in der ganzen Diskussion eine große Rolle gespielt haben. Es sind das die folgenden Punkte:

1. Vorwiegend Staatshilfe oder vorwiegend Selbsthilfe bei der Pensionsversicherung der Privatangestellten?
2. Ausbau der Invalidenversicherung oder Sonderkasse?
3. Höhe der Beiträge.
4. Ehefrauen- oder Witwen- und Waisenversicherung.
5. Zulassung von Ersatzinstituten.

1. Vorwiegend Staatshilfe oder vorwiegend Selbsthilfe?

Es läßt sich denken, daß ähnlich wie bei der Einführung der Arbeiterversicherung nun bei der Einführung der Pensionsversicherung der Privatbeamten sich wieder die Frage erhebt: Soll man eine geordnete Fürsorge für Invalidität, Alter, Witwen- und Waisenschaft den Beteiligten selbst überlassen oder soll man sie von Staats wegen dazu zwingen, eine solche Fürsorge zu erlangen? Generell gegen jede Art von Staatshilfe werden eigentlich fast gar keine Einwendungen mehr erhoben. Wohl aber werden oft noch dagegen Einwendungen erhoben, daß die vom Staate zu gewährenden Leistungen über ein ganz dürftiges Existenzminimum hinausgehen. Es handle sich bei dem Privatbeamtenstand um eine Schicht von verhältnismäßig hohem Bildungsgrad, der man schon die nötige Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten

Pensionsversorgung zutrauen und von der man das nötige Selbstverantwortlichkeitsgefühl erwarten müsse. Greife hier der Staat in irgendwelch erheblicherem Umfang ein, dann werde die freiwillige Vorschau der Beteiligten, die so schöne Blüten in Verbandskassen, Lebensversicherungsverträgen usw. gezeitigt habe, aufhören.

Es wäre begreiflich, wenn die Privatangestelltenorganisationen, die derartige freiwillige Pensionseinrichtungen geschaffen haben, sich gegen das staatliche Eingreifen gewehrt hätten. Es ist das aber erfreulicherweise nicht geschehen mit der begreiflichen Ausnahme des Privatbeamtenvereins, für den allerdings die Einführung einer ausreichenden staatlichen Pensionsversicherung eine Existenzfrage bedeutet und dessen Generaldirektor Fritz Schmelzer in einem Büchlein: „Durch Staatshilfe zur Selbsthilfe" sich auch aus allen möglichen allgemeinen Erwägungen gegen jede weitergehende staatliche Fürsorge wendet.

Ich glaube, ich kann mich in dieser Frage kurz fassen:

Eine kärgliche staatliche Fürsorge, etwa Anfügung einzelner neuer Lohnklassen zur bestehenden Reichsinvalidenversicherung, bedeutet für die Privatangestellten so gut wie gar keine Fürsorge, schützt sie vielleicht noch nicht einmal vor der Inanspruchnahme der öffentlichen Armenpflege. Eine allgemeine freiwillige Fürsorge in genügendem Umfang ist, wie sich aus den oben mitgeteilten Ziffern über das bestehende Maß der Fürsorge ergibt, auch in Zukunft nicht zu erwarten. Mehr als 1/4 der Beteiligten wird kaum von sich aus zu einer ausreichenden Fürsorge gelangen. Ich darf das vielleicht an dem Beispiel eines Standes erweisen, dessen Hereinziehung in die Privatbeamtenversicherung ich weiter unten noch empfehlen werde, des Schauspielerstandes.

Es gibt in Deutschland gegenwärtig ca. 15 000 Schauspieler;
davon gehören der Genossenschaft Deutscher
Bühnenangehöriger an ca. 8 000;
davon gehören der Pensionskasse der Genossenschaft an ca. 4 000.

Nimmt man an, daß von den nicht organisierten Schauspielern nur ein kleiner Bruchteil Fürsorge für Fälle von Alter und Invalidität getroffen hat, so liegt bei etwa $^1/_4$—$^1/_3$ der Schauspieler eine ausreichende Pensionsversicherung vor. Und nicht viel anders steht es bei anderen Teilen des Privatbeamtenstandes. Nun werden freilich die Anhänger der Selbsthilfe einwenden, die Privatangestellten würden ja durch nichts gehindert, von sich aus für Invalidität, Alter, Witwen- und Waisenschaft Sorge zu tragen. Alle verständigen Privatangestellten würden das auch tun; wer eben nicht so weitsichtig sei, diese Fürsorge zu treffen, der müsse gegebenenfalls den Schaden tragen, der aus dem Mangel an Vorschau erwachse. Eigentlich wäre es am Platz, wenn dieses Operieren mit dem homo sapiens oder dem pater diligens als dem menschlichen Normaltypus endlich aufgegeben würde. Die Frage, ob der Staat irgendwo einzugreifen hat, darf nicht davon abhängen, wie Menschen beschaffen sein sollten und wie ein kleiner Teil der Menschen tatsächlich beschaffen ist, sondern wie die große Masse der Menschen, wie die Menschen in ihrem Durchschnitt in ihrer Psychologie geartet sind. Und da eben, wie gezeigt, die Masse der Beteiligten nicht freiwillig für sich sorgt, so muß der Staat eingreifen und sie zwingen, für sich zu sorgen. Daß neben dieser staatlichen Fürsorge, die natürlich über ein gewisses bescheidenes Maß nicht hinausgehen kann, auch noch für die Selbsthilfe der Beteiligten ein genügendes Maß von Raum übrig bleibt, daß insbesondere die Privatangestellten mit hohem Einkommen über das Maß der staatlichen Fürsorge weit hinausgehen werden, versteht sich dabei von selbst.

Es darf aber an dieser Stelle auch nicht übergangen werden, daß von allem anderen abgesehen die staatliche Versicherung schon um deswillen den Vorzug verdient, weil sie gerade die Fürsorge in einer Form organisieren kann, die den Beteiligten besonders auf den Leib geschnitten ist. Die Lebensversicherung, so empfehlenswert sie im einzelnen ist, ist doch gerade eine ganz unzureichende Form der Pensionsversicherung. Wohl haben wir in den Kassen einzelner Privatangestelltenorganisationen und in

einzelnen Versicherungsorganisationen bereits Formen der Pensionsfürsorge, die durchaus eine gute Grundlage für eine solche Fürsorge bilden. Aber erstlich sind diese Formen doch erst in geringem Umfang entwickelt; dann können sie naturgemäß nur eine Versicherung für das individuelle Risiko eintreten lassen, während der Staat in weitem Maße dem Solidaritätsprinzip (man denke nur an die Gewährung der Invalidenrente, Witwenrente ohne Rücksicht auf das Alter des einzelnen Versicherten, der einzelnen Witwen u. a.) und der Leistungsfähigkeit der einzelnen (Abstufung der Beiträge zugunsten der niedrigeren Einkommen) Rechnung tragen kann. Und eins ist bei allen privaten Versicherungsorganisationen und Kassen doch ausgeschlossen, was uns doch als Mittel der Verhinderung zu großer Belastung der Privatangestellten mit Beiträgen erscheint: daß der Arbeitgeber gezwungen wird, einen Teil der Beiträge (etwa die Hälfte) für die Pensionsversicherung zu zahlen. Einen solchen Zwang wird der Staat nur für den Fall der staatlichen Versicherung ausüben können.

Ich glaube, damit die Notwendigkeit des staatlichen Zwangs zur Herbeiführung einer genügenden und geeigneten Pensionsversicherung dargetan zu haben.

2. Ausbau der Invalidenversicherung oder Sonderkasse.

Wie ich bereits dargelegt habe, ist in der Bewegung für Einführung einer staatlichen Pensionsversicherung der Privatangestellten um keine Frage so hartnäckig gestritten wurden, wie um die: Ausbau der Invalidenversicherung oder Herausnahme der Privatangestellten aus der bestehenden Invalidenversicherung und Versicherung derselben bei einer besonderen Anstalt? Die Denkschrift hat bekanntlich diese Frage im Sinne der auch schon vom Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband geforderten Doppelversicherung, d. h. Aufrechterhaltung des Versicherungszwangs für alle bereits der Reichsinvalidenversicherung unterstehenden Privat=

angestellten bei dieser Versicherung und daneben Schaffung einer besonderen Anstalt für alle Privatangestellten gelöst.

Auf den ersten Blick hat der Gedanke des Ausbaus der bestehenden Reichsinvalidenversicherung etwas Bestechendens. Alle abhängigen Personen sind dann in dem einen Bau der Arbeiterversicherung untergebracht; es handelt sich dann bei diesem Bau um ein einheitliches Gebilde, ohne daß für eine Berufsschicht ein eigenes kleines Häuschen errichtet wird. Die Solidarität der Interessen aller abhängiger Schichten ist damit auch äußerlich dokumentiert. Und doch spreche ich mich in Übereinstimmung mit der Masse aller organisierten Privatangestellten gegen diesen Ausbau aus, nicht etwa aus sozialem Hochmut, damit geistige und körperliche Arbeiter nicht in einer Organisation zusammen versichert sind, sondern weil er uns, wie die Dinge liegen, in absehbarer Zeit nicht zu einer ausreichenden Pensionsversicherung der Privatangestellten führt. Lassen Sie mich das im einzelnen jetzt begründen.

Damit ein solcher Ausbau möglich wäre, wäre erforderlich, daß die Privatangestellten im Rahmen des Invalidenversicherungsgesetzes das erlangen könnten, was sie in ihrer großen Mehrheit als Mindestfürsorge für Invalidität, Alter, Witwen-, und Waisenschaft gegenwärtig beanspruchen. Um beurteilen zu können, ob das möglich ist, muß man gegenüberstellen, was die Reichsinvalidenversicherung gegenwärtig bietet und was die Masse der Privatangestellten heute verlangt:

1. Die Invalidenversicherung bietet Renten von 15—30 % des Diensteinkommens, die Privatangestellten verlangen Renten 20 %—60 % des Gehalts.

2. Die Beiträge bei der JV. sind 1—2 % des Lohns, die Privatangestellten wollen 8—10 % bezahlen.

3. Das JVG. kennt keine Witwen- und Waisenversicherung; es ist wahrscheinlich, daß auch die am 1. Januar 1910 bzw. 1. April 1910 in Kraft tretende Witwen- und Waisenversicherung nur erwerbsunfähigen Witwen zugute kommt; die Privatangestellten wollen Renten auch für erwerbsfähige Witwen.

4. Die JV. gibt Renten bei Erwerbsunfähigkeit von mehr als $^2/_3$, die Privatangestellten wollen Renten bereits bei Berufsinvalidität, die jedenfalls schon dann gegeben sein soll, wenn jemand nicht mehr zu 50% erwerbsfähig ist.

5. Die Altersgrenze bei der Altersrente der RJV. ist 70 Jahre, die Altersrente ist durchschnittlich niedriger als die Invalidenrente; die Privatangestellten wünschen eine Altersrente bei einer Altersgrenze von 65 Jahren und in Höhe der Invalidenrente, die der betreffende Anwärter im Falle der Invalidität zu beanspruchen haben würde.

Um die Ansprüche der Privatangestellten im Rahmen des bestehenden Reichsinvalidenversicherungsgesetzes zu erfüllen, könnte man sich zwei Wege denken: Entweder man gewährt auch den gewerblichen und landwirtschaftlichen Arbeitern das, was die Privatangestellten verlangen, oder man läßt im Rahmen des gleichen Gesetzes die bisherigen Leistungen für die Arbeiter bestehen und erfüllt zugleich die Wünsche der Privatangestellten.

Theoretisch wäre mir der erstgenannte Weg die sympathischste Lösung der Privatangestelltenversicherungsfrage. Ich gönne den gewerblichen und landwirtschaftlichen Arbeitern durchaus dieselben Leistungen wie den Privatangestellten, und ich glaube auch durchaus, daß die deutsche Industrie und Landwirtschaft die Vervierfachung der Beiträge, die zu diesem Zwecke notwendig wäre, tragen könnte. Wenn ich die Macht hätte, würde ich diese Lösung herbeizuführen versuchen. Aber niemand glaubt wohl im Ernst, daß heute im Reichstag sich eine Mehrheit für diesen Vorschlag finden wird, der bedeutet, daß die Beiträge für Invalidenversicherung für den bisherigen Kreis der Versicherten statt 190 Millionen Mk. jährlich 760 Millionen Mk. jährlich betragen und die Arbeitgeber statt 95 Millionen jährlich für Invalidenversicherung allein 380 Millionen jährlich, also soviel als bisher für Krankenversicherung, Unfallversicherung und Invalidenversicherung zusammen bezahlen. Die Vertreter der industriellen und noch mehr der landwirtschaftlichen Arbeitgeber würden sich mit aller Macht dagegen wehren, und, daß viele Abgeordnete etwa ihre Zustimmung zur Privat-

angestelltenversicherung davon abhängig machen würden, daß auch die gewerblichen und landwirtschaftlichen Arbeiter dasselbe erhalten, was die Privatangestellten fordern, würde bedeuten, daß die Wünsche der Privatangestellten in absehbarer Zeit nicht erfüllt werden. Die Durchsetzung einer ausreichenden Fürsorge für einen Teil der abhängigen Bevölkerung deshalb vereiteln, weil man die gleiche Fürsorge für den anderen Teil heute noch nicht erreichen kann, auch wenn man die gleiche Fürsorge für den anderen Teil für erforderlich hält, halte ich für verfehlt.

Aber auch der zweite Weg (Erfüllung der Wünsche der Privatangestellten im Rahmen des Invalidenversicherungsgesetzes ohne Änderung der Leistungen für die Arbeiter) ist nicht gangbar. Wohl hat früher Dr. Potthoff geglaubt, durch Festsetzung eines verschiedenen Invaliditätsbegriffs für Privatangestellte und Nichtprivatangestellte und Anfügung neuer Lohnklassen zu den bestehenden mit höheren Beiträgen und höheren Leistungen einen Ausweg finden zu können. Allein dieser Vorschlag ist nicht durchführbar. Die Hauptschwierigkeiten für Beschreitung des zweiten Weges liegen in folgendem: Zahlreiche Privatangestellte beziehen in ihren jungen Jahren unter 2000 Mk. Gehalt und steigen dann über 2000 Mk. Gehalt hinaus; manche Arbeiter arbeiten sich zum Werkmeister empor; zuerst unterständen sie dem Invalidenversicherungsgesetz in seiner bisherigen Gestaltung, alsdann kämen andere Grundsätze für Beiträge und Leistungen bei ihnen in Frage. Das eine Mal ist Invalidität gegeben bei 50 % Erwerbsunfähigkeit, das andere Mal erst bei 66 ⅔ % Erwerbsunfähigkeit; das eine Mal beträgt die Altersgrenze für die Altersrente 65, das andere Mal 70 Jahre; in dem einen Fall wird Witwenrente an Witwen schlechthin, im anderen Fall vermutlich nur an erwerbsunfähige Witwen gewährt u. a. m. Unter welchen Voraussetzungen sollen aber dann für die Kategorien die Leistungen gewährt werden, die Beiträge bald von dieser, bald von jener versicherungstechnischen Voraussetzung ausgehend entrichtet haben? Daß die Lösung dieser Schwierigkeit eine absolute Unmöglichkeit ist, hat ja die amtliche Denkschrift (S. 13) in überzeugendster

Weise nachgewiesen, und es bedarf deshalb wohl keines weiteren Eingehens darauf.

Es wäre nun, da beide Wege ungangbar erscheinen, etwa zu fragen, ob man nicht, um den Rahmen des bestehenden Invalidenversicherungsgesetzes nicht verlassen zu müssen, einen Mittelweg derart wählen soll, daß für alle bereits dem Invalidenversicherungsgesetz unterstehenden Personen Beiträge und damit auch Leistungen etwa verdoppelt, ein neuer den Wünschen der Privatbeamten entsprechender Invaliditätsbegriff eingeführt, die Altersgrenze bei der Altersrente auf das 65. Lebensjahr herabgesetzt, eine Witwen- und Waisenversicherung an die bestehende Invalidenversicherung angegliedert wird und daß sich die Privatbeamten, wenn entsprechende neue Lohnklassen auf die bestehenden aufgebaut werden, mit dieser Erweiterung des JVG. zufrieden geben. Ich glaube, auch dieser Weg führt nicht zum Ziel. Denn auf der einen Seite ist nicht sicher, ob aus den oben angegebenen Gründen sich im Reichstag eine Mehrheit auch nur für eine Verdoppelung der Beiträge bei allen Versicherten findet, wenn auch der Widerstand geringer sein dürfte als bei einer Vervierfachung, und auf der anderen Seite bedeutet eine solche Regelung noch immer keine Erfüllung der Wünsche der Privatangestellten, da sie ihnen nur etwa die Hälfte dessen bringt, was sie erstreben, und kein auch nur einigermaßen ihren Standesverhältnissen entsprechendes Maß der Fürsorge bietet.

Nachfolgendes Beispiel möge das beweisen. Nach der Denkschrift würde ein Versicherter mit 2100 Mk. Jahresgehalt nach 30jähriger Dienstzeit eine Invalidenrente von 840 Mk. erhalten; bei einer Beitragsleistung von insgesamt nur 4% des Gehalts würde sie bloß 420 Mk. betragen, ein sicherlich ganz unzureichender Satz.

Aus alledem geht hervor, daß der Weg des Ausbaus der bestehenden Reichsinvalidenversicherung zur Herbeiführung einer zureichenden staatlichen Pensionsversicherung der Privatbeamten nicht beschritten werden kann. Es bleibt also nichts übrig, als eine eigene Pensionsanstalt zur Durchführung jener Versicherung

zu schaffen. Dabei ist nur die Frage: Sollen alle Privatangestellten, die bereits gegenwärtig der Reichsinvalidenversicherung unterstellt sind, aus dieser herausgenommen und der neuen Pensionsanstalt zugeführt werden oder sollen die Privatangestellten mit höchstens 2000 Mk. Jahresarbeitsverdienst auch fernerhin der Reichsinvalidenversicherung unterstellt bleiben, also doppelt versichert sein?! Bekanntlich schlägt die amtliche Denkschrift den letzteren Weg vor. Wir werden uns mit dieser Frage erst weiter unten bei Besprechung der amtlichen Denkschrift befassen können.

Eine dritte allgemeine Frage, die wir zu erörtern haben, ist die Frage der Höhe der Beiträge. Im Laufe der Diskussion über die Pensionsversicherung sind Beiträge von 12 %, 10 %, 8 % des Gehalts für Arbeitgeber und Arbeiter zusammen genannt worden; von mancher Seite sind diese Beiträge als zu hoch bezeichnet worden; auf der einen Seite würden Handel und Industrie dadurch zu stark belastet; sie würden versuchen, diese Last auf die Angestellten abzuwälzen; auf der anderen Seite würde ein Beitrag von auch nur 4 %, besonders bei niedrigen Gehältern eine empfindliche Last darstellen, die der Privatangestellte ohne die größten Entbehrungen nicht zu tragen imstande sei, zumal wenn noch die Beiträge vom Arbeitgeber auf ihn abgewälzt würden. Was diese Einwendungen anlangt, so ist die Behauptung, daß eine Erhöhung der Gehälter der Privatangestellten um 4 % oder 5 % — darauf kommt doch die Einführung der Pensionsversicherung nach fast allen gemachten Vorschlägen praktisch hinaus — von den Arbeitgebern nicht getragen werden könne, nicht ernst zu nehmen; ich darf wohl darauf hinweisen, wie wenig sich die gleichen Einwendungen bei Einführung der Arbeiterversicherung als stichhaltig erwiesen haben und verweise hier nur auf die bekannten Ausführungen des Fabrikdirektors Greißl in München in Schmollers Jahrbuch Bd. 23 Heft 3 und 4 über den gleichen Gegenstand. Die Arbeitgeberverbände haben sich denn auch bis jetzt gegen die Einführung einer zureichenden Pensionsfürsorge für die Privatangestellten fast gar nicht gewehrt. Es ist auch nicht anzunehmen, daß die Prin-

zipale in größerer Anzahl die ihnen auferlegten Lasten auf die Privatangestellten abwälzen werden. Es geht schon nicht gut an, wenn ein Prinzipal etwa den Monatsgehalt eines Angestellten von 150 Mk. auf 144 Mk. monatlich (150 — 4 % von 150 = 6 Mk. = 144 Mk.) herabsetzt; eher wäre schon möglich, daß infolge der Einführung der Pensionsversicherung eine sonst in Aussicht genommene Gehaltserhöhung unterbleibt; doch glaube ich, daß auch das nicht in erheblichem Umfang eintritt; will ein Prinzipal die Arbeitslust seiner Angestellten erhalten, so wird er auch fernerhin des Ansporns der allmählichen Gehaltserhöhung nicht entbehren können.

Daß für die Privatangestellten die Beiträge zur Pensionsversicherung eine erhebliche Belastung darstellen, besonders bei niedrigen Gehältern, will ich nicht bestreiten; wer bisher 200 Mk. Monatsgehalt gehabt hat und nunmehr lediglich über 192 Mk. oder 190 Mk. effektiv verfügen kann, wird die Differenz schmerzlich vermissen; es ist, abgesehen von großherzigen und leistungsfähigen Prinzipalen, auch nicht zu erwarten, daß die Gehälter mit Einführung der Pensionsversicherung sofort um 5 % erhöht werden. Trotzdem werden alle verständigen Privatangestellten diese Last auf sich nehmen, in dem Bewußtsein, damit sich und ihre Familie dereinst vor Not zu sichern. Die Denkschrift hat ja ohnedies durch Begrenzung der Prämien auf 8 % des Gehalts die Belastung auf ein möglichstes Mindestmaß zurückgeführt. Es ist erfreulich, daß die Verbände der Privatangestellten in ihrer Masse trotz Klarheit über die den Privatangestellten auferlegte Last nicht von ihrer Forderung einer ausreichenden Pensionsversicherung abgegangen sind. Wer sich gegen die Pensionsversicherung um der damit verbundenen Belastung willen wehrt, spricht naturgemäß auch der Möglichkeit einer Pensionsversicherung durch Selbsthilfe das Todesurteil; denn die Prämien für Lebensversicherung machen meist einen höheren Prozentsatz des Gehaltes aus als bei einer staatlichen Pensionsversicherung, und die Versicherung bei einer Versicherungsgesellschaft, Berufsorganisation ist sicherlich nicht billiger als bei staatlicher Organisation, ganz abgesehen

davon, daß bei freiwilliger Versicherung der Arbeitgeber nicht die Hälfte der Prämien zu zahlen braucht und in der Regel auch nicht zahlt. Wer z. B. bei einem Einkommen von 3000 Mk. mit 30 Jahren eine Lebensversicherung über 10 000 Mk., zahlbar spätestens mit dem 60. Lebensjahr eingehen will, muß eine Jahresprämie von zirka 340 Mk., also 11 % seines Gehalts zahlen. Wer beim Verein der Handlungskommis von 1858 bei einem Eintrittsalter von 25 Jahren sich eine Invalidenrente von 2000 Mk. bis zum vollendeten 62. Lebensjahr, eine Altersrente vom vollendeten 62. Lebensjahre an von 1106 Mk. und eine Witwenrente von 786 Mk., d. h. eine einigermaßen zureichende Fürsorge sichern will, muß jährlich rund 460 Mk. Beiträge zahlen, also bei einem Diensteinkommen von 3000 Mk. = 15 %.

Eine vierte viel umstrittene Frage ist die Frage der Witwen- oder Ehefrauenversicherung. Diese Frage ist von einer Reihe weiblicher Berufsorganisationen in die Debatte geworfen worden. Dabei wird unter Witwenversicherung verstanden eine Versicherung, die zu Lasten des Ehemanns geht und nur auf den Fall der Witwenschaft gestellt ist, unter Ehefrauenversicherung eine Versicherung, die zu Lasten der Ehefrau geht und auf den Fall der Invalidität der Ehefrau gestellt ist. Hauptruferin im Streite um die Ehefrauenversicherung ist Fräulein Eva von Roy aus Königsberg, die ihre Gedanken im „Reformblatt für Arbeiterversicherung“ (4. Jahrgang Nr. 12) niedergelegt hat.

Der Ausgangspunkt für die Forderung der Ehefrauenversicherung im Gegensatz zur Witwenversicherung ist folgender Gedankengang:

Die Tätigkeit der Ehefrau in der Hauswirtschaft repräsentiert einen wirtschaftlichen Wert wie die Berufstätigkeit des Mannes, wenn auch erstere heute noch nicht vergütet zu werden pflegt. Es ist deshalb billig, die Hausfrau in ähnlicher Weise gegen die Gefahr der Erwerbsunfähigkeit durch allmähliche Abnutzung der körperlichen Kräfte bei der Berufsausübung sicherzustellen wie den Ehemann. Ein Anlaß, eine allgemeine Fürsorge für erwerbs-

fähige Witwen einzuführen, besteht nicht; höchstens besteht ein Bedürfnis, für eine gewisse Übergangszeit vom Tode des Mannes bis zur Ergreifung eines Berufes (vielleicht 1 Jahr) eine Fürsorge zu gewähren. Die Gewährung von Renten an erwerbsfähige Witwen bedeutet eine Herabdrückung der sozialen Lage aller abhängigen weiblichen Erwerbstätigen, indem jene Witwen, gedeckt durch ihre Rente, für ganz billiges Geld Heimarbeit oder sonstige Arbeit leisten und dadurch auf die Löhne der nicht rentenbezugsberechtigten weiblichen Erwerbstätigen drücken.

Im übrigen wendet man sich gegen die Witwenversicherung mit der Begründung, daß dann fast durchgängig unverheiratete weibliche Privatangestellte die Kosten der Witwenversicherung, von denen doch sie selbst keinerlei Vorteil hätten, mitzahlen müßten, der etwa vorzuschlagende Ausweg einer Abstufung der Beiträge derart, daß die weiblichen Privatangestellten nur entsprechend niedrigere Beiträge (bloß für Invalidenversicherung) zu tragen hätten, sei aus einer Reihe von Gründen nicht gangbar.

Frl. v. Roy denkt sich die Ehefrauenversicherung im allgemeinen anknüpfend an die Berufstätigkeit der Ehefrau vor der Ehe; sie schlägt vor, ihr zu überlassen, sich gegen Invalidität und Alter weiterzuversichern oder eine Versicherung gegen Witwenschaft und Alter zu nehmen, während bisher nicht erwerbstätige Ehefrauen sich nur gegen Witwenschaft und Alter zu versichern hätten.

Der Gedanke, von dem die Befürworter der Ehefrauenversicherung ausgehen, ist m. E. ein durchaus berechtigter; trotzdem halte ich die Ehefrauenversicherung so, wie die Verhältnisse heute liegen, nicht für erstrebenswert. Aus folgenden Gründen:

1. Die Einführung der Ehefrauenversicherung bedeutet gegenüber dem, was z. B. die amtliche Denkschrift vorschlägt, ein Geschenk an die Arbeitgeber. Bekanntlich sollen nach fast allen Vorschlägen die Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge, auch soweit sie die Kosten der Witwenversicherung mitdecken, tragen. Nach der amtlichen Denkschrift machen diese Kosten zirka 1,8 % des Gehalts (bei insgesamt 8 % aufzuwendender Beiträge) aus. Der Arbeit-

geber würde also bei Einführung der Ehefrauenversicherung, statt wie in Aussicht genommen 4 %, bloß etwa 3 % Beiträge zu entrichten haben.

2. Damit träte aber eine starke Belastung gerade der verheirateten männlichen Privatangestellten ein. Wenn auch nach den Vorschlägen der Anhänger der Ehefrauenversicherung formell die Ehefrau die Beiträge zur Ehefrauenversicherung aufzubringen hätte, so würde doch materiell in der überwiegenden Anzahl aller Fälle der Ehemann die Kosten dieser Versicherung zu tragen haben. Wieviel Prozent des Gehalts des Ehemannes die Ehefrauenversicherung ausmacht, läßt sich nicht genau sagen. Im Einzelfall ließen sich die Kosten nur da feststellen, wo die Ehefrau vor Eingehung der Ehe erwerbstätig war, da ja nach den Vorschlägen von Frl. v. Roy in diesen Fällen der Gehalt der Ehefrau vor Eingehung der Ehe die Grundlage für die Beitragsberechnung bilden soll. Darüber, welcher Gehalt für die Berechnung der Beiträge zur Ehefrauenversicherung zugrunde gelegt werden soll, wenn die Ehefrau vor Eingehung der Ehe *nicht* erwerbstätig war, haben sich die Anhänger der Ehefrauenversicherung bis jetzt nicht ausgesprochen. Doch ließe sich darüber wohl eine Einigung erzielen (vielleicht Grundlage: 1/2 des Gehalts des Ehemannes). Auch ist nicht bekannt, welche Beiträge für eine Versicherung der Ehefrau gegen Witwenschaft für den Fall der Erwerbsunfähigkeit und des Alters notwendig werden. Aber nehmen wir einmal an: eine Ehefrau war vor Eingehung der Ehe erwerbstätig und verdiente 125 Mk. monatlich; ihr Ehemann verdient jährlich als Privatangestellter 3000 Mk. Dann wären zu zahlen bei Versicherung der Ehefrau nur gegen Invalidität und Alter nach den Berechnungen der Denkschrift:

Kosten der Invalidenversicherung des Ehemannes 6 % des Gehalts, davon 3 % auf seinen Teil = 90 Mk. jährlich;

Kosten der Ehefrauenversicherung 6 % von 1500 Mk. = 90 Mk. jährlich.

An Kosten der Invaliden- und Ehefrauenversicherung hätte also der verheiratete Privatangestellte in dem angeführten Fall

zusammen 6 % seines Gehalts zu bezahlen, während ihm die Denkschrift für die Invaliden-, Witwen- und Waisenversicherung zusammen bloß 4 % auf seinen Teil auferlegen würde. Diese Mehrbelastung gerade der ohnedies meist in schwierigeren Lebensverhältnissen befindlichen verheirateten Privatangestellten darf nicht ganz leicht genommen werden.

3. Die Beitragsleistung des Ehemannes bei der Invalidenversicherung ist basiert auf Gehaltsempfang desselben. Auf welches Gehalt aber soll die Beitragsleistung der Ehefrau bei der Ehefrauenunterstützung basiert werden? Nun kann man ja, wie oben vorgeschlagen, als Grundlage für die Beiträge der Ehefrau zur Ehefrauenversicherung die Hälfte des Gehalts des Ehemannes annehmen. Dann bestehen für die Beitragsleistung der Ehefrau zur Ehefrauenversicherung regelmäßig keine Schwierigkeiten, solange der Ehemann Gehalt bezieht. Wie soll es aber werden, wenn der Ehemann stellenlos wird oder wenn er gar invalide wird und die Ehefrau eigenes Vermögen nicht besitzt? Woher sollen dann die Beiträge zur Ehefrauenversicherung bezahlt werden? Eine einen wirtschaftlichen Wert repräsentierende Tätigkeit der Ehefrau in der Hauswirtschaft, auf die doch die Ehefrauenversicherung überhaupt gegründet ist, ist doch auch dann noch gegeben! Gerade daran zeigt sich die Unhaltbarkeit der ganzen theoretischen Grundlage der Ehefrauenversicherung; obwohl formell von der Ehefrau getragen, basiert sie tatsächlich regelmäßig auf dem Gehalt des Ehemanns und kann nur daraus bestritten werden.

4. Die — wie ich nicht unterdrücken kann — m. E. aus theoretisch-frauenrechtlicher Spekulation von Frl. v. Roy vorgeschlagene Beschränkung der Witwenversicherung auf erwerbsunfähige Witwen würde zu unerträglichen Härten führen; erstlich würde es den vielen Ehefrauen, die keine besondere Berufsvorbildung genossen haben, nur sehr schwer, nach dem Tode ihres Ehemannes eine ihren Standesverhältnissen entsprechende Stellung zu gewinnen, und dann würden die zahlreichen Witwen, die die Hände vollauf mit der Kindererziehung zu tun haben, einfach genötigt, ihre erziehende Tätigkeit völlig zu vernachlässigen. Ich

glaube, wir haben schon zu viel schlimme Folgen dieses Systems bei der eheweiblichen Fabrikarbeit, als daß wir es noch besonders pflegen sollten.

5. Auch die Schwierigkeiten der Kontrolle der Beitragsentrichtung bei nicht im Erwerbsleben stehenden Personen dürfen nicht übersehen werden.

Aus allen diesen Gesichtspunkten heraus erscheint die Ehefrauenversicherung als unannehmbar.

6. Der letzte allgemeine Punkt, den wir noch zu besprechen haben, ist die Zulassung von Ersatzinstituten neben der staatlichen Pensionskasse. Wie ich bereits oben angeführt habe, ist ein Teil der Privatangestellten in mehr oder minder zureichender Weise gegen Invalidität, Alter, Tod versichert. Es gibt einzelne private Institute, die sich nur mit diesem Zweig der Versicherung befassen (deutscher Privatbeamtenverein); manche Verbände der Angestellten haben spezielle Einrichtungen für diesen Zweck geschaffen. Was soll aus den eingegangenen Versicherungen und was soll speziell aus diesen Institutionen in der Zukunft werden? Bekanntlich gehen darüber die Meinungen weit auseinander. Es ließe sich zunächst denken, daß man auch eine Fürsorge durch Lebensversicherung, Beitritt zu Vereinsinvalidenkassen als vollwertigen Ersatz für die staatliche Versicherung ansieht und manche haben auch eine weitgehende Zulassung von Ersatzinstituten gefordert (so der deutsche Privatbeamtenverein). Die Denkschrift will Befreiung von der Versicherung nur solchen Versicherten zu gute kommen lassen, denen eine der neuen Versicherung gleichwertige Versicherung bei einer Versicherungseinrichtung gewährleistet ist, die zudem keine Auswahl der Risiken trifft, sondern alle Personen zur Versicherung zuläßt, die nach den neuen Vorschriften versicherungspflichtig sind. Eine Gleichwertigkeit soll dann gegeben sein, wenn den Versicherten neben verhältnismäßiger Gleichheit der Leistungen, gleicher Wartezeit, volle Freizügigkeit und die Erstattung der Prämienreserve an die staatliche Anstalt beim Ausscheiden gewährleistet ist, ihnen Mitwirkung bei der Verwaltung gesichert ist und ihnen bei Geltendmachung von Ansprüchen

aus der Versicherung ein Mitwirkungsrecht im Instanzenzug eingeräumt ist. Diesen Anforderungen werden — das möchte ich voraus bemerken — nur Betriebspensionskassen genügen können. Der Hauptausschuß endlich will als Ersatzinstitute für die zukünftige Versicherung lediglich von öffentlichen Körperschaften eingerichtete Kassen anerkennen und nur bereits bestehende Versicherungen durch entsprechende Übergangsvorschriften sicherstellen.

Mir erscheint der erste Weg ungangbar. Denn damit würde wiederum eine starke Zersplitterung eintreten, die den einheitlichen Bau der Privatbeamtenversicherung zerstören würde. Auch müßte dann ein beträchtliches Maß von Kontrolle seitens des Staates entfaltet werden, ob auch die Versicherung bei privaten Anstalten überall fortgesetzt wird. Ferner wäre dabei keine Sicherheit dafür gegeben, ob die Versicherung gerade gegen die Fälle Platz greift, für die die staatliche Versicherung Vorsorge treffen will, wie das z. B. bei Lebensversicherungen der Fall wäre. Es würde dann für einen Teil der Privatangestellten der Zweck der staatlichen Versicherung nicht erreicht werden. Es würden weiterhin in diesem Falle vermutlich die besten Risiken den privaten Anstalten zufallen — damit würde die staatliche Anstalt in ihrer Leistungsfähigkeit geschwächt — und es würde die Durchführung eines einheitlichen Begriffs der Erwerbsunfähigkeit unmöglich sein. Endlich würde naturgemäß bei einer derartigen privaten Versicherung die Pflicht des Prinzipals zur Beitragsleistung wegfallen, da sie sich nicht wohl rechtlich genau statuieren ließe. Manche Prinzipale würden sicherlich diese Gelegenheit benützen, um den Angestellten durch Dienstvertrag die Versicherung bei einer privaten Gesellschaft zur Pflicht zu machen. Und damit wäre wiederum für einen Teil der Privatangestellten eine zu starke Belastung gegeben. Aber auch der Standpunkt des Hauptausschusses erscheint zu weitgehend. Es besteht kein Grund, fortan die Versicherung bei Betriebspensionskassen — nur um deren Zulassung wird es sich, wie bereits bemerkt, nach den Vorschlägen der Denkschrift in der Praxis mehr handeln können — die allen genannten Bedingungen der Denkschrift entsprechen, insbesondere keine Auswahl unter den

Risiken treffen und durch statutarische Zusicherung der Bezahlung der Prämienreserve an die staatliche Anstalt beim Ausscheiden eines Versicherten die volle Freizügigkeit der Versicherten gewährleisten, nicht als eine der staatlichen Versicherung gleichwertige zu erachten. Manche bewährten Institute würden andernfalls der Auflösung verfallen, da deren Weiterbestehen ganz unabhängig neben der staatlichen Zwangsversicherungsanstalt nicht zu erwarten stände. Sehr viele Betriebspensionskassen werden sich ja ohnedies den in der amtlichen Denkschrift aufgestellten Bedingungen nicht unterwerfen oder ihnen genügen. Dagegen sehe ich keinen Grund dafür, nach Inkrafttreten des Gesetzes sich bildende neue Kassen als Ersatzinstitute zuzulassen, da das lediglich eine neue Zersplitterung ermöglichen würde.

In einem letzten Abschnitt wollen wir uns mit den Einzelheiten der Privatbeamtenversicherung befassen, wie sie in den Vorschlägen der amtlichen Denkschrift enthalten und in den wichtigeren der Öffentlichkeit unterbreiteten Projekten niedergelegt sind.

Zunächst möchte ich mich mit der Grundfrage der Organisation befassen, die die Denkschrift vorsieht. Bekanntlich werden nach der Denkschrift alle Privatangestellten bei der staatlichen Anstalt versichert. Doch bleiben alle Privatangestellten mit 2000 und weniger Mark Jahresgehalt auch fernerhin der Reichsinvalidenversicherung unterstellt, so daß für letztere Kategorien der Privatangestellten (und das ist mehr als die Hälfte) eine Doppelversicherung Platz greift. Bekanntlich hat sich früher der Hauptausschuß für eine Herausnahme aller Privatangestellten aus der Reichsinvalidenversicherung und Übertragung des versicherungstechnischen Werts von deren Ansprüchen auf die neue staatliche Anstalt ausgesprochen. Wie aber die amtliche Denkschrift mit Recht hervorhebt, wäre eine solche Berechnung des versicherungstechnischen Werts der bereits in der Reichsinvalidenversicherung erworbenen Ansprüche und deren Übertragung auf eine neue Organisation mit ganz anderem Invaliditätsbegriff, ganz anderer Wartezeit, ganz anderen Leistungen, ohne Reichszuschuß

pro Rente einfach versicherungstechnisch unmöglich. Auch würden nach der amtlichen Denkschrift durch Herausnahme eines Teiles der Versicherten aus der Reichsinvalidenversicherung die Rechnungsgrundlagen für die Beitragsleistung der in der Reichsinvalidenversicherung verbleibenden Personen erschüttert. Auf das letztere Argument möchte ich kein so großes Gewicht legen, da doch die Zahl der herauszunehmenden Personen (vielleicht 6—7 % der insgesamt versicherten Personen) für eine solche Erschütterung zu klein sein dürfte, besonders wenn man bedenkt, daß so große Unterschiede im Invaliditätsrisiko der verschiedenen in Betracht kommenden Berufsschichten doch kaum bestehen dürften. Von Seite mancher weiblichen Organisationen hat man sich gegen die Doppelversicherung mit der Begründung gewandt, daß dann die Lasten für die so doppelt Versicherten zu groß wären. Ich will nicht leugnen, daß in einzelnen, aber sehr wenigen Fällen die Mehrbelastung fühlbar werden kann. Im Durchschnitt macht sie, wie jeder leicht nachrechnen kann, in der Regel nur ¾ % des Gehalts für den Privatangestellten allein aus. Gestatten sie mir dazu einige Beispiele. Ein Privatangestellter hat 60 Mk., 75 Mk., 100 Mk., 125 Mk., 150 Mk. Monatsgehalt, dann beträgt die Mehrbelastung 0,87 %, 0,86 %, 0,77 %, 0,62 %, 0,51 %; das sind gewiß keine erheblichen Summen. Auf der anderen Seite hat aber die Doppelversicherung den ungeheueren Vorteil, daß sie bei niedrigen Gehältern für die Versicherten im Falle frühzeitiger völliger Erwerbsunfähigkeit eine Verdoppelung der Leistungen bringt. Nehmen wir an, ein Privatangestellter hat 1500 Mk. Gehalt und wird nach 10 Jahren Berufstätigkeit völlig erwerbsunfähig. Dann erhält er jährlich Invalidenrente:

1. reichsgesetzliche Rente (100 Mk. Grundbetrag + 50 Mk. Reichszuschuß + 62,40 Mk. Steigerung) = 212,40 Mk.
2. Invalidenrente nach der Pens.Vers. der Privatangestellten 264,— Mk.

Summe 476,40 Mk.

Also durch die Doppelversicherung in diesem Falle fast eine

Verdoppelung der Rente, eine Erhöhung derselben um 212,40 Mk., die mit einer Gesamtaufwendung des Privatangestellten von 93,60 Mk. erreicht worden ist. Gerade diese Erhöhung wird manchen Privatangestellten vor der Inanspruchnahme der öffentlichen Armenunterstützung bewahren, die sonst vielfach unvermeidlich wäre. Die Einwendungen gegen die Doppelversicherung halte ich also für die wenigst gerechtfertigten.

Ein Bedenken gegen die Doppelversicherung ist nun noch das: wird nicht die Belastung, insbesondere für die gering bezahlten Privatangestellten zu groß, wenn, wie zu erwarten steht, in absehbarer Zeit auch die Beiträge zur Reichsinvalidenversicherung erhöht werden? Zweifellos wird diese Belastung etwas fühlbar werden, wenn z. B. die Lasten der Reichsinvalidenversicherung nicht mehr $^3/_4$ %, sondern $1^1/_2$ % des Gehalts, also $^3/_4$ % des Gehalts mehr betragen. Aber ich glaube, auch diese Mehrbelastung wird ertragen werden, da sie doch vermutlich erst einige Jahre nach Einführung der Privatbeamtenversicherung kommen wird und man dann, wenn man sich an eine Beitragslast von $4^3/_4$ % des Gehalts gewöhnt hat, sich auch noch an eine solche von weiteren $^3/_4$ % des Gehalts gewöhnen wird.

Eine zweite Frage, die wir zu erörtern haben, ist hier die Frage nach dem Kreise der der Privatbeamtenversicherung zu unterstellenden Personen. Bekanntlich hat die amtliche Denkschrift von einer Definition des Begriffs des Privatbeamten als zu schwierig abgesehen und einfach erklärt, daß als Privatangestellte angesehen werden sollen die in § 1 Ziff. 2 u. 3 des Reichsinvalidenversicherungsgesetzes aufgeführten Kategorien (also Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker, Handlungsgehilfen und -Lehrlinge mit Ausnahme der Apothekergehilfen und Apothekerlehrlinge, sonstige Angestellte, deren dienstliche Beschäftigung ihren Hauptberuf bildet, sowie Lehrer und Erzieher, gewisse Schiffsangestellte) sowie neu Betriebsleiter und Apothekergehilfen und Apothekerlehrlinge, wobei dann die umfassende Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts über die Auslegung des § 1 Ziff. 2 und 3 des Reichsinvalidenversicherungsgesetzes

der Definition des Begriffs des Privatbeamten zugrunde gelegt werden könnte. Damit sind also auch alle bei Rechtsanwälten, Notaren, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Versicherungsanstalten, Vereinen, Stiftungen, Sparkassen, Korporationen angestellten Personen dem neuen Gesetz unterstellt. Die Ablehnung des Versuchs einer erschöpfenden Definition des „Privatangestellten“ im Gesetz erscheint gerechtfertigt. Die bekannte Definition im § 1 des österreichischen Gesetzes vom 16. Dezember 1906 betr. die Pensionsversicherung der in privaten Diensten und einiger in öffentlichen Diensten Angestellten: „Versicherungspflichtig und versichert im Sinne dieses Gesetzes sind ... alle in privaten Diensten Angestellte, für deren Entlohnung ein Monats- oder Jahresgehalt üblich ist. ... Als Angestellte gelten alle Bediensteten mit Beamtencharakter sowie überhaupt alle jene bediensteten Personen, die ausschließlich oder doch vorwiegend g e i s t i g e Dienstleistungen zu verrichten haben“ und die dazu in der amtlichen Vollzugsvorschrift vom 22. Februar 1908 gegebene Erläuterung läßt zahllose Grenzfragen bestehen und reizt gewiß nicht zur Nachahmung. Immerhin wäre es wünschenswert, wenn das Gesetz vielleicht eine Erleichterung der Begriffsfeststellung dadurch versuchte, daß es etwa sagte: versicherungspflichtig sind alle Privatangestellten. Als solche sind i n s b e s o n d e r e anzusehen Personen . . . Dann hätte die Anführung einer Reihe von Begriffsmerkmalen zu geschehen . . . Als Privatangestellte gelten i n s b e s o n d e r e . . . Dann wäre eine größere Reihe einzelner Kategorien anzuführen.

Bekanntlich sind bisher der Invalidenversicherung n i c h t unterstellt gewesen die Schauspieler, die Musiker bei Opernhauskapellen, das Krankenpflegepersonal religiöser Kongregationen, Mutterhäuser usw., da angenommen wurde, daß ihre Tätigkeit nicht aus Erwerbsrücksichten, sondern aus künstlerischen, religiösen, usw. Motiven erfolgt sei. Mag dem sein, wie ihm wolle, auch diese Personenkategorien entbehren in ihrer Masse einer geordneten Pensionsfürsorge; wo sie besteht, wie beim Krankenpflegepersonal religiöser Orden, ist zumeist alles in das Ermessen der leitenden Personen gestellt, fehlt meist jeder Rechtsanspruch. Es ist des-

halb unbedingt notwendig, auch alle diese und noch einige andere Kategorien (Trichinenschauer usw.) in die Versicherung einzubeziehen.

Bekanntlich sieht die Denkschrift für die Einbeziehung in die Versicherung keine Gehaltsgrenze nach oben und unten vor. Der Hauptausschuß ist ihr darin beigetreten. Eine Ausschließung der unteren Gehaltsklassen würde einen Teil der gerade am dringendsten einer etwas weitergehenden Fürsorge Bedürftigen von der Wohltat einer einigermaßen ausreichenden Versicherung ausschließen. Außerdem würde das, da doch die meisten Privatangestellten im Laufe ihres Lebens eine allmähliche Steigerung ihres Gehalts erfahren, bedeuten, daß dieselben erst nach 10 oder 15 jähriger Dienstzeit in die Privatbeamtenversicherung eintreten; dadurch würde für sie die Wartezeit für die besondere Pensionsversicherung wesentlich später erfüllt und damit aber auch der Durchschnittsbetrag der Rente etwa nach 25, 30 Dienstjahren wesentlich verkürzt. Auch eine obere Gehaltsgrenze sieht die amtliche Denkschrift nicht vor; auch der Hauptausschuß hat sich damit einverstanden erklärt; es sollen infolgedessen auch Direktoren von Aktiengesellschaften mit 20 000, 30 000, 100 000 Mk. Einkommen in die Versicherung einbezogen werden. Wohl ließe sich dagegen einwenden, daß für Privatangestellte mit vielleicht mehr als 10 000 Mk. Einkommen ein Bedürfnis für staatliche Versicherung nicht vorliegt; allein von seiten der Beteiligten sind Wünsche auf Befreiung bisher nicht laut geworden und schließlich können auch bei einem hoch bezahlten Privatangestellten Schicksalsschläge eintreten, die eine geordnete Fürsorge auch für ihn wünschenswert erscheinen lassen. Dagegen wird man sich einverstanden erklären können mit dem Vorschlag der Denkschrift und des Hauptausschusses, für Bemessung von Leistungen und Beiträgen einen gewissen Höchstsatz vorzusehen (vielleicht 5000 oder 6000 Mk.).

Die Denkschrift läßt den Beitritt von Privatangestellten bis zum vollendeten 60. Lebensjahr zu. Dem ist auch der Hauptausschuß beigetreten. Die früher gegen Festsetzung einer so hohen

Altersgrenze vom Hauptausschuß geltend gemachten Gesichtspunkte (zu starke Belastung der Versicherung durch in höherem Alter zutretende Privatangestellte) sind in der Denkschrift in überzeugender Weise widerlegt worden.

Die Denkschrift schließt die freiwillige Versicherung und die freiwillige Höherversicherung aus. Da ich nicht Versicherungsmathematiker bin, kann ich die gegen die freiwillige Höherversicherung in der Denkschrift geltend gemachten Gründe nicht prüfen. Dagegen erscheinen mir die gegen die freiwillige Versicherung vorgebrachten Gesichtspunkte durchschlagend; es wäre wahrscheinlich, daß die schlechten Risiken, die von privaten Gesellschaften nicht oder nicht zu normalen Sätzen aufgenommen werden, sich der staatlichen Versicherung anschließen und damit diese ungebührlich belasten würden. Eine Fernhaltung schlechter Risiken bei freiwilliger Versicherung etwa durch Abhängigmachen ihrer Aufnahme von ärztlicher Untersuchung würde wohl kaum angehen, da die Unterlagen für das ärztliche Gutachten doch zu schwankende wären. Der Hauptausschuß hat sich denn auch der Ausschließung der freiwilligen Versicherung angeschlossen.

Wie steht es mit der Versicherung beim Ausscheiden jemandes aus einem versicherungspflichtigen Verhältnis? Da läßt die Denkschrift drei Möglichkeiten zu: entweder a) Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses durch Weiterzahlung der Prämien oder b) Aufrechterhaltung der erworbenen Ansprüche durch Zahlung einer Anerkennungsgebühr nach zurückgelegter 10 jähriger Wartezeit oder c) Rückerstattung der Hälfte der für den Versicherten geleisteten Beiträge ohne Zinsen nach 60 Beitragsmonaten.

Gegen letztere Möglichkeit hat sich der Hauptausschuß gewendet. Man wird aber doch fragen müssen, ob es nicht Fälle gibt, wo die Rückerstattung der Beiträge für den bisher Versicherten das Wertvollste ist. Vielleicht macht man die Rückerstattung der Beiträge von Genehmigung der unteren Verwaltungsbehörde abhängig. Im übrigen möchte ich die Zweckmäßigkeit der Verpflichtung zur Zahlung einer Anerkennungsgebühr

bezweifeln. Ist nicht zu erwarten, daß eine solche Bestimmung massenhaft zu Chikanen, zu Verlust des Anspruchs führt? Ist das Interesse an einer Übersicht über die noch laufenden Versicherungsverhältnisse ein so dringendes? Zum mindesten müßte bestimmt werden, daß, falls die Anerkennungsgebühr nicht rechtzeitig entrichtet wird, eine Rückzahlung der Hälfte der geleisteten Beiträge stattfindet.

Eine dritte wichtige Frage ist die: Gegen was soll versichert werden? Bekanntlich soll nach der Denkschrift versichert werden gegen Invalidität, Alter (65. Lebensjahr), Tod (Witwenrente bis zur Wiederverheiratung und Waisenrente bis zum vollendeten 18. Lebensjahr evt. Rente an sonstige Angehörige). Daß eine niedrigere Altersgrenze für die Altersrente (also ohne Gegebensein der Erwerbsunfähigkeit) als das 65. Lebensjahr ohne gewaltige Erhöhung der Beiträge nicht durchzuführen ist, darüber sind sich wohl alle Beteiligten jetzt klar geworden. Auch die früher gewünschte Stellenlosenversicherung in Verbindung mit der Pensionsversicherung ist jetzt zurückgestellt worden. Dagegen wünscht der Hauptausschuß Invalidenrente nicht bloß bei dauernder, sondern auch bei 26 Wochen übersteigender vorübergehender Erwerbsunfähigkeit (Krankenrente), wovon die Denkschrift nicht spricht. Strittig ist nach wie vor der Begriff der Invalidität. Bisher wünschten die Privatangestellten eine Gewährung der Invalidenrente beim Eintritt der sog. Berufsinvalidität, d. h. der Erwerbsunfähigkeit in dem bisher ausgeübten oder einem nahe verwandten Beruf ohne Rücksicht darauf, ob man evt. noch in einem anderen Berufe erwerbsfähig ist. Das war auch der Beschluß des Hauptausschusses vom November 1907. Dagegen kennt bekanntlich das Reichsinvalidenversicherungsgesetz (§ 5 Abs. 4) keine solche Berufsinvalidität, sondern berücksichtigt auch die Fähigkeit des Versicherten, in einem anderen Berufe erwerben zu können, wenn auch die Tragweite des § 5 Abs. 4 in seiner Anwendung auf Privatangestellte zweifelhaft ist. Die Denkschrift will Invalidität nur gegeben sein lassen, wenn jemand nicht mehr in der Lage ist, in einer durch die neue Versicherung erfaßten Berufsstellung,

die eine ähnliche Ausbildung oder gleichwertige Kenntnisse verlangt, erwerbstätig zu sein. Auch der Hauptausschuß hat sich dieser Auffassung in seinem Novemberbeschluß genähert. Praktisch bedeutet m. E. der Vorschlag der Denkschrift eine Übertragung der Definition des § 5 Abs. 4 auf das neue Gesetz, die Einführung der sog. Standesinvalidität im Gegensatz zur engeren reinen Berufsinvalidität, wie sie in § 8 Abs. 1 des österreichischen Gesetzes vorgesehen ist, das als erwerbsunfähig den ansieht, der infolge eines körperlichen oder geistigen Gebrechens nicht mehr imstande ist, seinen bisherigen Berufspflichten weiter obzuliegen. Vermutlich werden wir aus finanziellen Gründen uns mit der Standesinvalidität begnügen müssen.

Eine andere Frage ist die, welchen Grad die Erwerbsunfähigkeit erreicht haben muß, damit Invalidität gegeben ist. Das Reichsinvalidenversicherungsgesetz verlangt bekanntlich eine Erwerbsunfähigkeit von mehr als 2/3, die Denkschrift will, im Anschluß an die Praxis der Beamtenpensionierung, eine Erwerbsunfähigkeit von 50 % genügen lassen; auch der Hauptausschuß hat sich dem mit einer leichten Milderung zugunsten der Versicherten angeschlossen. Das österreichische Gesetz hat eine solche Gradbestimmung nicht vorgesehen, läßt aber die Rente beim Verdienen eines gewissen Mindestbetrags (die Invaliditätsrente übersteigenden Betrags, mindestens 600 Kr.) in Wegfall kommen. Ich gestehe, daß mir die österreichische Formulierung, wenn auch in etwas veränderter Form sympathischer ist als der Vorschlag der Denkschrift. Ich fürchte, daß, wenn wie beim Invalidenversicherungsgesetz, ein Prozentsatz der Erwerbsfähigkeit festgesetzt wird, wieder den Ärzten, deren Gutachten doch immer den Ausschlag gibt, etwas zugemutet ist, was sie unmöglich leisten können. Denn für ihr Gutachten über das prozentuale Maß der noch vorhandenen Erwerbsfähigkeit fehlt ihnen doch die rechte Grundlage, sie entscheiden da mehr aus unbestimmtem Gefühl. Viel eher zu lösen scheint mir die Aufgabe des Arztes, wenn ihm bloß zugemutet wird, zu entscheiden, ob jemand überhaupt noch voll erwerbsfähig ist, wie das offenbar in Österreich der Fall ist. Das kann er an ver-

hältnismäßig einfachen Merkmalen sehen. Man wende nicht ein, daß dann jemand, der noch zu 75 % erwerbsfähig ist, bereits Invalidenrente bekommen kann. Das kann er gewiß, sobald er überhaupt nicht mehr verdient; sobald er noch einen gewissen Betrag (sagen wir 50 % seines Durchschnittsverdienstes) tatsächlich verdient, was ja leicht festzustellen ist, wird der Verdienst auf die Rente angerechnet und diese fällt insoweit weg. Nun werden manche sagen: die Rente ist dann eine Prämie für Nichtstun bei etwas beschränkter Erwerbsfähigkeit. Ich glaube nicht. Die Aussicht, eine Rente von 20, 30, 40 %, selten 50 % ihres bisherigen Arbeitsverdienstes zu erhalten, wird doch die wenigsten locken, bei etwas geminderter Erwerbsfähigkeit keine Stellung mehr anzunehmen und sich mit der Rente durchzuschlagen. Aus all diesen Erwägungen heraus scheint mir also die österreichische Formulierung des Invaliditätsbegriffs vorzuziehen.

Eine vierte von uns zu behandelnde Frage ist die Frage der Beiträge. Die Denkschrift bemißt die Beiträge auf 8 % des Gehalts, wovon Prinzipal und Angestellter je die Hälfte zahlen soll. Die Beiträge sollen gleich sein für männliche und weibliche Privatangestellte. Die Beiträge sollen aber nicht genau 8 % des Individualgehalts des Privatangestellten betragen, sondern klassenweise berechnet werden. Und zwar soll der Beitrag nach dem Durchschnittssatz der betr. Klasse bemessen werden.

Es sind geschaffen folgende Klassen:

Klasse	Durchschnittssatz	Beitrag pro Jahr
bis 550 Mk.	420	33.60 Mk.
550— 850 "	720	57.60 "
850—1150 "	1020	81.60 "
1150—1500 "	1320	105.60 "
1500—1800 "	1680	134.40 "
1800—2400 "	2100	168.— "
2400—3000 "	2700	216.— "
3000—4000 "	3480	278.40 "
4000—5000 "	4500	360.— "
über 5000 "	5760	460.80 "

Früher hatten die Privatangestelltenverbände, um höhere Leistungen zu erhalten, sich auch zu Beiträgen von 10 % und 12 % des Gehalts verstehen wollen; die Denkschrift — und ihm ist der Hauptausschuß jetzt gefolgt — hat einen niedrigeren Satz gewählt; m. E. mit Recht; für die Privatangestellten mit niedrigen Gehältern, die zudem durch die Doppelversicherung noch besonders belastet sind, hätte ein höherer Satz als 4 % auf ihren Teil leicht eine zu schwere Belastung herbeiführen können. Vorgeschlagen worden ist bekanntlich auch eine Staffelung der Beiträge zugunsten der niedrigen Einkommen, ohne daß dadurch die Leistungen geändert würden. M. E. könnte diese Staffelung nur eine ganz leichte sein (vielleicht 7 ½ % bei den niedrigen, 8 % bei den mittleren, 9—10 % bei den höheren Einkommen); anderenfalls würde, da doch die Masse der Privatangestellten niedrige Einkommen hat, zur Herbeiführung eines Ausgleichs eine ganz enorme Mehrbelastung der doch nur wenige Prozente umfassenden höheren Einkommen eintreten. Die letztgenannte Eventualität wäre sicherlich nur unter den schwersten Kämpfen und nicht ohne Zurückbleiben von viel Verbitterung durchzuführen; bei der ersten Eventualität scheint aber der erzielte Erfolg in keinem Verhältnis zu den mit der Staffelung verbundenen Belästigungen zu stehen. Eine andere Frage wäre die, ob nicht etwa wie in Österreich bei den unteren Gehaltsklassen die Arbeitgeber ⅔, die Angestellten ⅓ der Beiträge zahlen sollen (nach § 33 Abs. 2 verb. mit § 3 des österreichischen Gesetzes bei Gehältern unter 2 400 Kr., während bei Gehältern von über 7 200 Kr. der Angestellte die ganzen Beiträge zu zahlen hat).

Gleich hoch sind nach der Denkschrift, wie bereits bemerkt, die Beiträge für männliche und weibliche Angestellte; auch der Hauptausschuß hat dem zugestimmt. Nun haben die weiblichen Privatangestellten keinen Nutzen von der Witwenversicherung, auf die 1,8 % von den 8 % entfallen; die weiblichen Privatangestellten würden also von vornherein 0,9 % von den 4 % Beiträgen zu viel zahlen. Die Denkschrift gibt das zu, führt aber aus, die weiblichen Versicherten belasteten die Versicherung ohnedies stärker als

die männlichen Versicherten, denn die Rückerstattung der Beiträge bei Verheiratung weiblicher Versicherter bilde eine sogenannte negative Prämienreserve und außerdem sei die Invalidität der Frauen um 20 % größer als die der Männer. Für letztere Behauptung ist die sonst so fest auf Zahlenmaterial gestützte Denkschrift freilich den Beweis schuldig geblieben; hier arbeitet sie einfach mit unbelegten Schätzungen. Nun bietet freilich die Denkschrift den Frauen gewisse Sondervorteile, nämlich eine 10 %ige Rente bereits nach 5jähriger Wartezeit und Rückzahlung der Hälfte der geleisteten Beiträge an die Hinterbliebenen oder Waisenpension, falls Waisen vorhanden sind. Mir erscheinen aber diese Vorteile den Nachteil, daß die weiblichen Versicherten keinen Nutzen von der Witwenrente haben, selbst wenn man die belastenden Momente, die die Denkschrift bezüglich der weiblichen Versicherten anführt, mit berücksichtigt, noch nicht auszugleichen, und ich würde vorschlagen, den Frauen eine 15 %ige Rente nach 5 Jahren, daneben noch eine Rente an andere Hinterbliebene als Kinder, eine Herabsetzung der Altersgrenze bei der Altersrente vielleicht um 2 Jahre, bis ein voller versicherungstechnischer Ausgleich erzielt ist, zu gewähren.

Eine verschiedene Bemessung der Beiträge der männlichen und weiblichen Versicherten (männliche 8 %, weibliche 6 %) ist von der Denkschrift und auch von den weiblichen Berufsorganisationen nicht empfohlen worden; m. E. mit Recht; denn diese verschiedene Bemessung könnte dazu führen, daß Prinzipale in manchen Fällen lieber weibliche als männliche Angestellte einstellen, weil sie für erstere weniger zahlen müssen, und das würde leicht zu einer Erhöhung der Verbitterung zwischen männlichen und weiblichen Privatangestellten führen.

Die Denkschrift sieht für die Beitragsleistung ab von dem Markensystem der Invalidenversicherung; die Gefahr der Fälschung ist ja auch bei den großen Werten, um die es sich hier handelt, nicht abzustreiten. Die Beiträge sollen von den Arbeitgebern am Monatsschluß an die Pensionsanstalt einbezahlt werden; sie sollen berechtigt sein, die Hälfte der Beiträge von den Gehältern der

Privatangestellten in Abzug zu bringen. Über die erfolgte Zahlung wäre in einem Quittungsbuch zu quittieren.

Ein 5. Punkt, über den wir zu sprechen haben, ist die Frage der Leistungen. Die Denkschrift nimmt folgende Leistungen in Aussicht:

1. Eine Invalidenrente. Sie soll gewährt werden nach 10jähriger Wartezeit und betragen nach 10jähriger Wartezeit 20 % des durchschnittlich versicherten Diensteinkommens, steigend mit jedem weiteren Jahr um 1 % des versicherten Diensteinkommens ohne Höchstgrenze. Für jedes Beitragsjahr wird also 1 % des versicherten Diensteinkommens in Ansatz gebracht, für die ersten 10 Dienstjahre der doppelte Satz. Hat also jemand gleichmäßig 2000 Mk. Jahresgehalt bezogen, so fällt er in die Beitragsklasse 1800—2400 Mk.; sein versichertes Diensteinkommen beträgt 2100 Mk.; er erhält also bei Eintritt der Invalidität nach 10 Dienstjahren 420 Mk., nach 20 Dienstjahren 630 Mk., nach 30 Dienstjahren 840 Mk., nach 40 Dienstjahren 1050 Mk. Invalidenrente (also = 50 %). Hat jemand während der ersten 10 Jahre 2000 Mk., weitere 10 Jahre 3000 Mk., weitere 10 Jahre 4000 Mk. Gehalt bezogen, so erhält er 420 + 270 + 348 Mk. = 1038 Mk. Rente.

Beträgt die Erwerbsunfähigkeit mehr als 2/3, so tritt für die auch der Reichsinvalidenversicherung unterstehenden Personen zu der Invalidenrente nach dem Privatbeamtenversicherungsgesetz noch die reichsgesetzliche Invalidenrente. Beispiele für ihre Wirkung habe ich oben, wo ich von der Doppelversicherung sprach, bereits angeführt.

Für weibliche Versicherte ist die Wartezeit von 10 auf 5 Jahre herabgesetzt; sie erhalten nach 5jähriger Wartezeit eine Rente von 10 % des durchschnittlich versicherten Diensteinkommens, steigend mit jedem weiteren Jahre um 2 % bis zu 20 % bei 10jähriger Dienstzeit, wonach dann die Grundsätze für die Rentenberechnung bei den männlichen und weiblichen Privatangestellten die gleichen werden.

2. Eine Altersrente. Sie soll der Invalidenrente gleich sein und mit Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Rücksicht auf Erwerbsunfähigkeit gewährt werden. Hat also ein Privatangestellter sich mit 20 Jahren zu versichern begonnen und bezogen vom vollendeten 20. bis vollendeten 30. Jahre 2000 Mk. Gehalt, vom 30.—40. Jahre 3000 Mk., vom 40.—50. Jahre 4000 Mk., vom 50.—65. Jahre 4500 Mk. Gehalt, so erhält er 1533 Mk. Altersrente.

3. Eine Witwenrente. Sie soll betragen 40 % der Invalidenrente, auf die der verstorbene Ehemann im Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte, also wenn der Ehemann nach 30 jähriger Dienstzeit bei gleichmäßigem Diensteinkommen von 3000 Mk. stirbt, 432 Mk. Sie soll nach 5 jähriger Wartezeit gewährt werden, wobei für die ersten 10 Jahre Dienstzeit wieder je 2 % des versicherten Diensteinkommens pro Jahr als Invalidenrente angesetzt werden sollen. Sie beträgt also wenn der Ehemann 5 Jahre lang 3000 Mk. Diensteinkommen bezogen hat und dann stirbt, 40 % von 270 Mk. = 108 Mk., eine freilich recht bescheidene Summe. Die Witwenrente soll bis zur Wiederverheiratung gewährt werden. Im Falle der Wiederverheiratung soll eine Abfindung im dreifachen Betrag der Jahresrente gewährt werden.

Eine Waisenrente. Sie soll betragen $^1/_5$ der Witwenrente bei einfachen, $^1/_3$ bei Doppelwaisen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Die Waisenrente würde also pro einfache Waise betragen: nach 30 jähriger Dienstzeit des Mannes bei gleichmäßigem Jahresgehalt desselben von 3000 Mk. 432 Mk. $\times$ $^1/_5$ = 86,40 Mk. Eine Witwe mit 3 Kindern würde also erhalten 432 + 3 $\times$ 86,40 Mk. = 259,20 Mk. = 691,20 Mk.

Endlich soll den Hinterbliebenen weiblicher versicherter Personen nach 5 jähriger Wartezeit (nicht etwa bloß Kindern) eine Waisenrente oder die Hälfte der für die Versicherte geleisteten Beiträge ohne Zinsen gewährt werden.

Der Hauptausschuß hat sich diesen Vorschlägen der Denkschrift im ganzen angeschlossen, nur bei der Invalidenrente die etwas unbestimmte Forderung aufgestellt, daß die Invalidenrente

beim Eintritt der reichsgesetzlichen Rente etwa $^2/_3$, bei Eintritt der Berufsinvalidität etwa $^1/_2$ des Durchschnittseinkommens betragen soll, daß Witwen im Fall der Wiederverheiratung keine Abfindung erhalten sollen, aber für Waisen Weiterzahlung des Erziehungsgeldes vorgesehen werden soll.

Wie Sie sehen, sind die Leistungen nach der Denkschrift keine sehr hohen; wollte man aber einen Beitragssatz von 8 % des Gehalts nicht überschreiten, so waren höhere Leistungen nicht zu erzielen. Es mußte infolgedessen die Wartezeit eine sehr viel längere sein als nach dem Reichsinvalidenversicherungsgesetz, da sonst die Beiträge ganz bedeutend höher hätten werden müssen; für eine solche längere Bemessung der Wartezeit sprach nach der Denkschrift unter anderem auch, daß sonst die Gefahr bestanden hätte, daß wegen der hohen Leistungen der Versicherung dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit nahestehende Personen Scheindienstverträge bis zum Ablauf der Wartezeit abgeschlossen hätten und für sie Beiträge entrichtet worden wären. Es mußte weiter die Rente statt nach dem früher von den Privatangestelltenverbänden verlangten Diensteinkommen zur Zeit des Eintritts der Invalidität nach dem durchschnittlich versicherten Diensteinkommen bemessen werden. Dagegen kann fraglich sein, ob man nicht mit Rücksicht auf den hohen Sicherheitszuschlag, den die Denkschrift vorsieht, noch einige leichte Erhöhungen der Leistungen eintreten lassen könnte. Dazu würde ich rechnen: Festsetzung einer Anfangsrente von 25 % oder 30 % des Diensteinkommens nach 10 jähriger Wartezeit und dafür, wenn nötig, Ermäßigung der Jahressteigerungssätze von 1 % auf 0,8 % allgemein oder während einer gewissen Zeit, Erhöhung der Witwenrente auf 50 % der Invalidenrente des Mannes u. a. mehr. Speziell für die weiblichen Versicherten habe ich ja als Ausgleich für die ihnen nicht zugute kommende Witwenrente Erhöhung der Anfangsinvalidenrente von 10 auf 15 %, Angehörigenrente und evt. Herabsetzung der Altersgrenze bei der Altersrente bereits gefordert.

Was endlich die Organisation der Versicherung anlangt, so hat die Denkschrift die Einrichtung einer besonderen

Reichsanstalt unter paritätischer Beteiligung der Prinzipale und Angestellten an der Verwaltung vorgeschlagen. Der Hauptausschuß hat sich dem angeschlossen. Die früher vom Hauptausschuß gewünschte Anlehnung der Privatbeamtenversicherung an die Invalidenversicherungsanstalten hat die Denkschrift mit guten Gründen als unzweckmäßig abgelehnt.

Was endlich die Zulassung von Ersatzinstituten anlangt, so habe ich bereits oben die Stellung der Denkschrift zu dieser Frage und meine eigene Meinung, die sich mit der der Denkschrift deckt, dargelegt.

Zum Schluß möchte ich nur noch bemerken, daß Übergangsbestimmungen getroffen werden müssen, damit bereits bestehende Versicherungen auf Wunsch auf die neue Versicherung übertragen werden können; damit Pensionsfonds und Pensionskassen die Übertragung ihres ganzen Vermögens auf die neue Anstalt gegen Gewährung entsprechender Rechte an die bisherigen Mitglieder bewerkstelligen können. Die von der Denkschrift vorgeschlagene Rückdatierung der Ansprüche bereits längere Zeit im Privatdienst befindlicher Personen um höchstens 5 Jahre gegen Nachzahlung der entsprechenden Beiträge würde in vielen Fällen den richtigen Weg hierzu bieten und auch aus sonstigen Gründen sich als nützlich erweisen.

Ich stehe am Ende meiner Ausführungen. Ich habe versucht, Ihnen einen Überblick zu geben über die zahlreichen Fragen, um die es sich bei der Pensionsversicherung der Privatbeamten handelt. Hoffen wir, daß in Bälde dem Reichstag ein Gesetzentwurf über die staatliche Pensionsversicherung der Privatbeamten vorgelegt wird und daß dann dieser Entwurf vom Reichstag in nicht zu ferner Zeit verabschiedet wird und Gesetzeskraft erlangt zum Wohle unseres tüchtigen deutschen Privatbeamtenstandes!

Leitsätze:

1. Die Arbeitsfreudigkeit der Privatangestellten, von der zum guten Teile das Gedeihen der deutschen Volkswirtschaft abhängt, leidet notgedrungen bei mangelnder Fürsorge für die Fälle der Invalidität, des Alters und des Todes.

2. Die gegenwärtige Pensionsfürsorge für die Privatangestellten ist unzureichend, da die Leistungen der Reichsinvalidenversicherung zu gering und den Bedürfnissen der Privatangestellten nicht angepaßt sind und die Pensionsfürsorge auf freiwilligem Wege nur einem kleinen Bruchteil der Angestellten zu gute kommt.

3. Eine zureichende allgemeine Pensionsfürsorge für die Privatangestellten ist nur bei staatlichem Eingreifen und Schaffung einer staatlichen Zwangsversicherung für dieselben zu erreichen.

4. Der Ausbau der bestehenden Reichsinvalidenversicherung erscheint nicht als ein gangbarer Weg zu einer ausreichenden Pensionsfürsorge für die Privatangestellten, vielmehr ist die Schaffung einer besonderen staatlichen Pensionsanstalt für die Privatangestellten anzustreben.

5. Die Belastung durch die Beiträge für eine einigermaßen ausreichende Pensionsfürsorge bedeutet keine Überbürdung von Arbeitgebern und Angestellten.

6. Die Einführung einer besonderen Ehefrauenversicherung kann als ein gangbarer Weg zur Versorgung der Witwen der Privatangestellten nicht angesehen werden und erscheint außerdem aus mehrfachen Gründen unzweckmäßig.

7. Die Denkschrift des Staatssekretärs vom 11. Juli 1908 betreffend die Pensionsversicherung der Privatangestellten ist hinsichtlich des Kreises der versicherten Personen, der Organisation der Versicherung, der Beiträge und Leistungen als eine geeignete Grundlage für eine einigermaßen ausreichende Pensionsversicherung der Privatangestellten anzusehen, doch erscheinen folgende Abänderungen dringend erwünscht: a) Der Kreis der versicherten Personen soll auch das Schauspielerpersonal, das künstlerisch-vorgebildete Musikerpersonal und das Krankenpflegepersonal der verschiedenen Vereine und Korporationen umfassen. b) Der Begriff der Berufsinvalidität ist mehr im Sinne der Definition des österreichischen Pensionsversicherungsgesetzes zu fassen. c) Die Leistungen der weiblichen Versicherten sind mit Rücksicht darauf, daß sie keinen Vorteil von der Witwenversicherung haben, außer durch die in der Denkschrift vorgesehenen Mehrleistungen für sie noch dadurch zu erhöhen, daß die Anfangsrente bei ihnen nach fünfjähriger Wartezeit 15 % des durchschnittlich versicherten Diensteinkommens ausmacht, daß den bisher von ihnen unter-

stützten Angehörigen eine Angehörigenrente gewährt wird und eventuell die Altersgrenze bei der Altersrente für sie herabgesetzt wird. d) Neben der Gewährung einer Rente für den Fall der dauernden Invalidität ist analog dem § 16 des Reichs-Invalidenversicherungsgesetzes die Gewährung einer Rente für den Fall vorübergehender, 26 Wochen übersteigender Erwerbsunfähigkeit in Aussicht zu nehmen. e) Die Zulassung von Ersatzinstituten soll nur unter den in der Denkschrift aufgeführten Bedingungen zulässig sein, jedoch mit der Maßgabe, daß nach der Erlassung des Gesetzes sich bildende Privatpensionskassen nicht mehr als Ersatzinstitute zugelassen werden dürfen.

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Meine Damen und Herren! Sie werden den Eindruck erhalten haben, daß unser Herr Referent uns eine außerordentlich schätzenswerte Leistung geboten hat. Das Gebiet, um das es sich hier handelt, ist so außerordentlich verwickelt, daß meiner Ansicht nach nur diejenigen es einigermaßen übersehen, die sich ganz ex professo damit beschäftigt haben. Ich kann von mir persönlich sagen, daß ich, obgleich ich den Fragen großes Interesse entgegenbringe, doch eine Reihe von Ausführungen hier zum erstenmal gehört habe. Ich sehe deshalb in diesem Vortrag eine außerordentliche Bereicherung unserer Erörterung und spreche dem Herrn Referenten nochmals ausdrücklich den besten Dank aus. (Bravo.)

Was nun die Debatte betrifft, so befinden wir uns in einer eigentümlichen Lage. Es bestand ursprünglich die Absicht, das ganze Versicherungswesen der Privatangestellten hier zu behandeln. Der Herr Referent hat es nun vorgezogen, in seinen Ausführungen lediglich die Pensionsversicherung zu behandeln. Trotzdem ist es nicht erforderlich, daß sich die Debatte lediglich auf das beschränkt, was das Referat geboten hat, sondern es ist durchaus zulässig, daß darüber hinausgegriffen wird. Um aber doch immerhin einen gewissen Anschluß an das Referat herzustellen, ist, wie ich vorhin bereits bemerkte, seitens des Vorstandes beschlossen, die Debatte zunächst über die Punkte zu eröffnen, die das Referat uns geboten hat, nämlich die Pensionsversicherung, und erst, wenn die Debatte darüber erschöpft sein wird, würden die anderen Formen der Versicherung ebenfalls zu erörtern sein.

Frau Waescher, Vertreterin der verbündeten kaufmännischen Vereine für weibliche Angestellte, Kassel:

Meine Damen und Herren! Die verbündeten kaufmännischen Vereine für weibliche Angestellte, der allgemeine deutsche Lehrerinnenverein, der Verband für Krankenpflegerinnen und der Deutsche Verein für Hausbeamtinnen wissen es dem Herrn Referenten Dank, daß er auf ihre besonderen Wünsche zur staatlichen Pensionsversicherung näher eingegangen ist. Noch dankbarer aber sind wir dafür, daß es uns Frauen heute möglich ist, selbst einige Punkte näher zu beleuchten, in denen unsere Ansichten abweichende sind, und selbst unsere Stellungnahme begründen zu können. Um dies mit Erfolg tun zu können, erscheint es mir zunächst sehr wichtig, ein Vorurteil zu entkräften, das viel verbreitet ist, nämlich daß es frauenrechtlerische Ideen sind, die uns dazu bewogen haben, unsere Vorschläge zu machen. Ich muß das ganz entschieden ablehnen und möchte Ihnen gleichzeitig versichern, daß wir uns durchaus bei unserem Vorgehen nicht auf einen frauenrechtlerischen Standpunkt gestellt haben, sondern daß uns nur die große und schwere Verantwortung dazu bewog, die wir als Vertretung einer großen Anzahl berufstätiger lediger Frauen fühlen, deren zum Teil schwerer Lebenskampf uns mehr wie vielleicht anderen bekannt ist. Es ist einzig und allein das Gerechtigkeitsgefühl, das uns anspornte, keinen Versuch zu unterlassen, damit auch den Angehörigen unserer Verbände aus der staatlichen Pensionsversicherung der erhoffte Segen und keine unnötig starke Belastung zuteil wird. In sehr ernster Erwägung, in reiflicher Überlegung aller Punkte kamen wir schließlich zu der Überzeugung, wenn eine ganz gleiche Behandlung der Versicherten möglich sein sollte, sowohl was Beiträge wie Leistungen anlangt, so müßte die Rente für noch erwerbsfähige Witwen ausscheiden, da durch sie die Beiträge aller Versicherten um fast 2% erhöht werden, ohne daß den Ledigen beider Geschlechter irgendeine genügende Gegenleistung geboten wird. Da es uns nun anderer-

seits durch unsere Arbeit in den Auskunftsstellen für Frauenberufe, wie in den Stellenvermittlungen zur Genüge bekannt ist, wie trostlos die Lage der Witwen oft ist, die in keiner Weise dem Kampf mit dem Leben gewappnet gegenüberstehen, da wir den dringenden Wunsch haben, auch diese, die durch ihre Pflichten als Hausfrau und Mutter nicht imstande waren, für ihre eigene Zukunft zu sorgen, nicht länger, wie dies heute der Fall ist, beim Tode des Ehemannes völlig mittellos zu sehen, darum empfahlen wir die Angliederung einer besonderen Witwenversicherung, zu der nur die nächst beteiligten, entweder Mann oder Frau, die Beiträge zu leisten hätten. Diese, wenn sie obligatorisch eingeführt würde, erscheint uns als ein viel leichter gangbarer Weg, für die Witwenschaft der Frau zu sorgen, als es bisher durch eine Lebensversicherung mit ihren hohen Lasten der Fall war.

Also ich möchte das hier ganz besonders betonen: nicht die Ehefrauenversicherung ist es in erster Linie, was wir wollen, sondern Ausgangspunkt unserer Forderungen ist die Notwendigkeit, vor die wir durch die Denkschrift für die Pensionsversicherung gestellt sind, dafür einzutreten, daß die Interessen der ledigen Frauen die gleiche Berücksichtigung finden, wie die der anderen Versicherten und daß nicht sie, als die heute noch in ihrer Erwerbsmöglichkeit bedeutend hinter den Männern zurückstehenden, bei gleich hoher Belastung geringere Leistungen aus der Versicherung erhalten.

Ich frage Sie, und bitte Sie alle, sich ohne Voreingenommenheit die Frage zu beantworten: dürfen die Vertretungen der weiblichen Privatangestellten es ruhig geschehen lassen, daß man ihre Angehörigen, die in der Mehrzahl ledig sind, in eine Zwangsversicherung mit einbegreift, von der die Denkschrift selbst zugibt, daß sie für Ledige sehr ungünstig ist, weil diese 1,43 % mehr zahlen müssen, als es nötig ist, um ihre Anwartschaft zu decken! Ich meine, es ist einfach unsere Pflicht, zum wenigsten alles zu tun, was wir können, um eine derartig ungleiche Behandlung zu verhindern, an der die vorgeschlagenen Sonderleistungen der Denkschrift für die weiblichen Privatangestellten

nur sehr wenig ändern. Für die weiblichen Privatbeamten bedeutet eine höhere Belastung von fast 2 %, die für die Witwenversorgung nötig wird, nichts Geringes. Denn wenn man von einem Jahresgehalt von 1000 Mk. 2 % mehr abgeben soll oder von einem solchen von 2- oder gar 4000 Mk., so ist dies doch ein wesentlicher Unterschied, und die Belastung wird besonders dann schwer empfunden, wenn das bittere Gefühl hinzutritt, daß die eigenen Angehörigen wie alte Eltern oder bei verheirateten Privatbeamtinnen Ehemänner später ganz leer ausgehen, während man sein redlich Teil dazu beitragen muß, um die Hinterbliebenen der anderen vor Not zu schützen. Das ist doch unnatürlich und darum ungerecht. Es ist ganz gewiß ein großer Gedanke, der durch die Versicherung verwirklicht wird, daß die Gesamtheit dem einzelnen sein besonderes Schicksal materiell erleichtert, aber daran wird ja auch gar nicht gerüttelt. Das wird auch dann noch der Fall sein bei der staatlichen Versicherung, daß der, welcher früher erwerbsunfähig wird, mehr an Leistungen aus der Versicherung erhält, als ein anderer, der das Glück hat, bis an sein Lebensende arbeitsfähig zu sein; dadurch wird ein sehr erfreulicher Ausgleich herbeigeführt. Aber von vornherein festzusetzen, daß ein Teil der Versicherten für alle Fälle, mehr zu zahlen hat, als es den Leistungen entspricht, die später zu erwarten sind, das erscheint mir doch für eine Zwangsversicherung ein Ding der Unmöglichkeit. Ich kann darum die Hoffnung noch nicht aufgeben, daß nach wohlwollender Nachprüfung unserer Abänderungsvorschläge, doch Mittel und Wege gefunden werden, diesen offenbaren Mißstand zu beseitigen.

Ich komme nun zu den Einwänden, welche Herr Dr. Cahn gegen die Angliederung einer Witwenversicherung anführt, deren Gedanken er im übrigen für ganz berechtigt hält. Allerdings bedeutet diese Witwenversicherung eine Mehrausgabe für die Eheleute, denn wer von beiden für die Prämienzahlung sorgt, ist belanglos für die Sache an sich. Es ist ebenfalls richtig, daß der Arbeitgeber auf die Weise eine etwas geringere Zahlung zur Pensionsversicherung zu leisten hat, denn würden 8 % im ganzen

erhoben einschließlich der Witwenversorgung, so fallen auf seinen Teil 4 %, während, wenn sich die Ehefrauenversicherung verwirklicht, sich die Gesamtbeiträge zu der staatlichen Pensionsversicherung nur auf 6 % belaufen würden, und das bedeutet nur 3 % für den Arbeitgeber. Das wäre 1 % weniger, als sonst zu zahlen wäre. Wie Herr Dr. Cahn 4 % ausrechnet, ist mir nicht ganz klar.

Dr. E. Cahn: Versprechen!

Nehmen wir nun an, die Beiträge würden durch Wegfall der Witwenrente auf 6 % festgesetzt, so hat der verheiratete Privatbeamte 3 % zu tragen. Die Ehefrauenversicherung dachten wir uns mit Beiträgen in Höhe von 4 % vom Gehalte des Mannes, so daß insgesamt dann 7 % von den Eheleuten zu entrichten wären. Ich glaube bestimmt, daß diese 7 % aufgebracht werden können. Die Gewohnheit und der Zwang verrichten sehr gute Dienste, und die Beruhigung, für die Zukunft durch die in Aussicht stehende Rente gesorgt zu haben, erleichtert die Sache doch sehr. Wenn man weiter bedenkt, daß die meisten der Privatbeamtenverbände früher sich bereit erklärt hatten, bis 10 % vom Gehalt als Beitragszahlung für die staatliche Pensionsversicherung zu leisten, und wenn wir ferner wissen, daß heute viele verheiratete Privatbeamte 10—15 % ihres Gehaltes für eine Lebensversicherung ausgeben, so werden auch die 7 % vom Gehalt zu ermöglichen sein für die staatliche Pensionsversicherung inkl. Ehefrauenversicherung. Ist es doch erwiesene Tatsache, daß gar nicht immer die Höhe des Gehaltes der Privatbeamten maßgebend ist für eine Fürsorge für die Zukunft, sondern wesentlich der wirtschaftliche Sinn der einzelnen, so daß geringer besoldete verheiratete Privatbeamte häufig in ausgiebigerer Weise für ihre Witwen sorgen, als es vielfach bei solchen in höheren Gehaltsklassen der Fall ist. Von dem gesetzlich ausgesprochenen Zwang einer Ehefrauenversicherung würde daher ein großer Segen für viele ausgehen, die ohne diesen heilsamen Zwang ihr Geld anderweit verbrauchen und ihre Witwen später unversorgt zurücklassen.

Der Einwurf, daß dann weniger Ehen geschlossen würden, ist doch wohl kaum ernst zu nehmen. Ich kann mir zum wenigsten nicht vorstellen, daß, wenn der Mann durch eine geringe jährliche Abgabe die Zukunft der Frau sicherstellen muß, das ein Ehehinderungsgrund für ihn werden könnte.

Was nun die Feststellung der Invalidität der Ehefrauen anlangt, so hat sie nach dem gleichen Gesichtspunkte zu erfolgen wie heute bei der Reichsinvaliditätsversicherung, in der doch auch Ehefrauen sich weiter versichern können, ohne erwerbstätig zu sein, um bei eintretender Krankheit Krankenhilfe oder Rente zu erhalten.

Ferner fragt Herr Dr. Cahn, woher die Beiträge zur Ehefrauenversicherung bezahlt werden sollen, wenn der Ehemann seine Stellung verliert oder invalide wird. Nun, dann tritt eben derselbe Fall ein, der voraussichtlich auch bei der Privatbeamtenversicherung vorkommt, wenn der Versicherte stellenlos wird. Es müssen dann für die Zeit der Stellenlosigkeit die Beiträge ausfallen. Vielleicht bauen später die Berufsverbände ihre Stellenlosenversicherung in der Weise aus, daß durch diese ein Mindestsatz in die Privatbeamtenversicherung für den Stellenlosen weiter bezahlt wird. Außerdem ist für diesen Fall gerade die staatliche Versicherung von großem Werte, da in dieser die geleisteten Beiträge nicht verfallen, sondern ihren Wert behalten und immer einen Notgroschen darstellen.

Ferner ist bei der Ehefrauenversicherung noch die Möglichkeit vorhanden, daß die Frau im Falle der Unfähigkeit des Mannes dann durch eigenen Erwerb für die zu zahlenden Beiträge sorgt.

Wenn Herr Dr. Cahn aus all diesen, wie ich gern zugeben will, nicht ganz leicht zu überwindenden Schwierigkeiten, die doch bei allen großen Unternehmungen vorhanden sind, den Schluß zieht, daß darum die Ehefrauenversicherung unausführbar ist, so kann ich ihm in keiner Weise beipflichten. Denn Politiker und sonstige Sachverständige haben es unumwunden zugegeben und Herr Dr. Cahn hat es ja auch bestätigt, daß der Gedanke, welcher unserer Forderung zugrunde liegt, berechtigt und gesund ist; nur die Zeit sei dafür noch nicht gekommen, in Jahrzehnten wäre es

vielleicht möglich, den Gedanken zu verwirklichen. Nun, meine Damen und Herren, ich meine, alles was gesund ist, ist auch lebensfähig, und die staatliche Pensionsversicherung tritt auch noch nicht von heute bis morgen in die Erscheinung, darum sollten wir nicht zurückschrecken vor etwaigen Schwierigkeiten. Wir sollten aber auch alles tun zur Verwirklichung der Witwenversicherung, um durch sie den Frauen, die ihre Kraft im Haus zum Wohl ihrer Familie verbrauchen, die nötige materielle Sicherstellung im Fall der Witwenschaft zu schaffen, ohne die berufstätigen, ledigen Frauen mit den Kosten der Witwenversorgung ungebührlich zu belasten.

Ich habe die feste Überzeugung, daß, wenn man dem Problem der Ehefrauenversicherung ernstlich nachsinnt, man es nicht für unlösbar hält. Bisher stand man von seiten der männlichen Verbände der ganzen Forderung verständnislos gegenüber, so daß man fast versucht ist zu sagen, es lag Absicht in dem Nichtverstehenwollen der Angelegenheit (Widerspruch), wenn man die Verhandlungen des Hauptausschusses mit gemacht oder den Druckbericht gelesen hat. Es handelt sich um den einen Punkt, über den man sich klar werden muß: ist es sozialer und gerechter, daß erwerbstätige, schwer mit dem Leben ringende Frauen in meist niederen Gehaltsklassen fast 2 % mehr aufbringen sollen für die Witwen der weitaus besser gestellten Männer, oder sollen diese selbst das tun im Verein mit ihren Frauen, die doch beide das Glück der Ehe genießen, auf das die anderen, vielleicht unfreiwillig verzichten mußten. Da kann doch von einsichtigen Menschen nur die Antwort lauten: die Beiträge müssen zu Lasten derer kommen, die nach jeder Richtung als Bevorzugte auch den Nutzen später haben.

Wenn man nun, wie es im Hauptausschuß wiederholt geschehen ist, die Sachlage so darzustellen sucht, daß nur wenige bis zu ihrem Lebensende ledige Frauen durch die Witwenrente belastet würden, daß aber die Mehrzahl, die heiratet, doch auch Nutzen von der Witwenrente haben würde, so ist folgendes dagegen zu sagen:

Erstens zeigt die kürzlich veröffentlichte Berufsstatistik, wie enorm die Zunahme der Frauen auch im Privatbeamtenstande ist, und da kein Zeichen vorhanden ist, daß in Kürze ein Stillstand oder Rückschritt vorauszusehen ist, so handelt es sich in Wahrheit um keine kleine Zahl, sie zählen nach Hunderttausenden. Ferner ist es ein Trugschluß, daß die Frauen, welche heiraten, alle in den Genuß einer Witwenrente kommen. Das ist doch nur dann der Fall, wenn sie einen Privatbeamten heiraten, nicht aber, wenn sie Männer aus anderen Berufen wählen, und das geschieht doch sehr häufig. Also wir sehen, auch diese Argumente sind nicht stichhaltig.

Es bleibt somit eine ungerechte höhere Belastung der weiblichen Versicherten bestehen, die in keiner Weise mit dem Sinne des Gesetzes übereinstimmt. Die Sondervorteile, die die Denkschrift für weibliche Privatbeamten vorschlägt, um einen Ausgleich herbeizuführen für den Ausfall der Witwenrente, sind insgesamt nicht geeignet, ein volles Äquivalent dafür zu bieten und werden dieserhalb einstimmig von allen Verbänden der weiblichen Privatbeamten als nicht wünschenswert bezeichnet.

Auch Herrn Dr. Cahns weitergehende Vorschläge auf eine 15 %ige Rente nach 5 Jahren wie eine Herabsetzung der Altersgrenze um 2 Jahre würden nur eine verschiedene Behandlung von männlichen und weiblichen Versicherten bedeuten und könnten zu unerwünschten Konsequenzen führen, die besser vermieden werden. Die Frauenverbände möchten nach Möglichkeit verhindern, daß ihre Mitglieder in der Versicherung eine Sonderstellung einnehmen, sie sollen weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Möchte darum die heutige Verhandlung dazu führen, der gerechten Sache der weiblichen Privatbeamten überzeugte Freunde und Fürsprecher zu gewinnen, die ihren Einfluß dahin geltend machen, daß die staatliche Pensionsversicherung ohne Härten für die Frauen zum Segen für alle Privatbeamten bald ihre Verwirklichung findet. (Bravo!)

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Es ist von Herrn Dr. Potthoff der Antrag gestellt, die Redezeit auf 15 Minuten zu beschränken. Ich bemerke, daß vorläufig noch 10 Wortmeldungen vorliegen. Ob aber noch weitere folgen werden, ist natürlich jetzt nicht zu übersehen.

Ich frage, ob jemand zu diesem Antrage das Wort zu nehmen wünscht.

M. Fürstenberg, Berlin, zur Geschäftsordnung:

Ich möchte bitten, noch fünf Minuten zuzulegen. Ich persönlich würde nicht in der Lage sein, meinen Standpunkt in 15 Minuten zu vertreten, in 20 Minuten vielleicht! Da ich für eine Sonderkasse eintreten will, ist es mir nicht möglich, meine Ausführungen in dieser Zeit zu machen. Wenn die Redezeit auf 15 Minuten beschränkt werden würde, müßte ich auf meine Ausführungen verzichten, da sie sonst mißverständlich sein würden. Ich möchte daher bitten, meinen Antrag anzunehmen. Man kann ja sehen, wie die Sache sich gestaltet. Beschränkungen können immer noch eintreten.

Professor Dr. Stier-Somlo, Bonn, zur Geschäftsordnung:

Die Sache ist vielleicht so zu erledigen, daß 15 Minuten gewährt werden. Dann ein leises Ticken und dann noch eine kleine Zulage. Für mich genügen jedenfalls 15 Minuten.

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Halten Sie Ihren Antrag aufrecht, Herr Fürstenberg?

M. Fürstenberg, Berlin:

Nein, ich ziehe ihn zurück.

Es liegt also der Antrag Potthoff vor, die Redezeit auf 15 Minuten zu beschränken. Widerspruch wird nicht mehr erhoben. Ich darf deshalb annehmen, daß der Antrag angenommen ist.

Inzwischen könnten wohl die Zettel für die Ausschußwahl

abgegeben werden. Herr Professor Francke wird sich der Mühe unterziehen, sie einzusammeln.

Diestel, Vertreter des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin:

Sehr verehrte Damen und Herren! Ihnen ist ja bekannt, daß etwa $^2/_3$ bis $^3/_4$ der Privatangestellten sich auf den Standpunkt gestellt haben, daß die Sonderkasse das Beste wäre. Im Jahre 1907 hatten sie diesen Standpunkt eingenommen. Darauf hat die Regierung eine Denkschrift ausgearbeitet und im Juni 1908 vorgelegt, wonach sie eine solche Sonderkasse kurz und bündig abtut, ebenso den Ausbau der Alters- und Invaliditätsversicherung, allerdings weniger kurz als bündig, und zu dem Schlusse kommt, es sei die Einführung einer Zuschußkasse, einer Zuschußversicherung zur bestehenden Alters- und Invalidenversicherung zu empfehlen.

Dieser Vorschlag ist nun auch von dem Herrn Referenten empfohlen worden, und ich bin in der üblen Lage, als Vertreter der Minderheit der Privatangestellten hier vor Ihnen unseren Standpunkt zu vertreten. Wenn ich sage: in der üblen Situation, so deswegen, weil ich mir der Schwierigkeit bewußt bin, unsere Schichten auf diejenige Höhe des sozialpolitischen Standpunktes zu bringen, die erforderlich ist, wenn es gilt, Rücksicht zu nehmen auf die allgemeinen Interessen unseres Volkes.

Ich muß bemerken: der Herr Referent, der sich ja voll und ganz auf den Standpunkt der Majorität des Hauptausschusses stellt, hat leider auch hier durchweg die parlamentarischen und finanzpolitischen Gesichtspunkte in den Vordergrund gestellt. Ich erlaube mir daher, Sie daran zu erinnern, daß wir hier nicht im Reichstage sind, sondern zurzeit bei der Tagung der Gesellschaft für Soziale Reform (sehr richtig!) und daß die Gesellschaft für Soziale Reform in erster Linie die sozialpolitischen Gesichtspunkte in den Vordergrund zu rücken hat, und darin liegt nach meinem Dafürhalten die Stärke der Minorität.

Ich appelliere hier also in erster Linie an Ihre sozialpolitischen Instinkte (Heiterkeit und Bravo!). An die Masseninstinkte

zu appellieren, das ist ja gar nicht schwer, und es ist übel, daß die Privatangestelltenverbände im allgemeinen sich haben faszinieren lassen von den Zahlen und von den Leistungen, die ihnen in der Denkschrift der Regierung geboten werden. Auch der Herr Referent hat meistens Beispiele angeführt von Privatangestellten mit 2000 Mk. Einkommen und darüber. Meine Damen und Herren! Wieviele gibt es denn davon? Es sind Statistiken angeführt worden, wonach 65 bis 68 % aller Angestellten bis zu 2000 Mk. Gehalt hätten. Aber jene fakultativen Zählungen werden ja nie die sozialpolitisch rückständigen Elemente, und das sind meist die schlechtest entlohnten, umfassen. Und ich glaube, die Berufszählung wird ergeben, daß etwa 75 % der Privatangestellten bis zu 2000 Mk. Einkommen haben, und wenn Sie sich alsdann die Zahlen in der Denkschrift daraufhin ansehen, dann dürften diese durchaus nicht dazu angetan sein, die großen Lasten, die die Privatangestellten auf sich zu nehmen haben, zu rechtfertigen.

Es ist meiner Ansicht nach ein ganz verkehrter Standpunkt, daß die Privatangestellten in einer, ich möchte sagen: Überspannung des Beamtencharakters sich in Parallele gesetzt haben zu den fest angestellten Staatsbeamten.

Es ist gestern viel davon geredet worden und mit vollem Recht — ich betone das hier ausdrücklich, weil das, was gestern noch so stark in den Vordergrund gestellt worden ist, heute von mir hier arg vermißt wurde — daß es notwendig sei, die Sonderinteressen zurückzustellen, wo es sich darum handelt, die allgemeinen Interessen des Privatbeamtenstandes nicht allein, sondern der gesamten Arbeitnehmerklasse zu berücksichtigen.

Die Denkschrift rechnet mit einer Beitragsleistung von durchgehends etwa 8 %. Meine Damen und Herren! Das ist zu hoch für die große, große Masse der niedrig besoldeten Privatangestellten, seien es Frauen oder Männer! Es wäre ja zuzugeben, daß die Leistungen, die für diese 8 % geboten werden, an und für sich ganz annehmbar sind. Die Höhe der Pension beträgt nach Ablauf der Wartezeit aus den ersten 120 Monatsbeiträgen zwischen 84 und 152 Mk. Dazu kommen Steigerungs-

säße für jeden weiteren Monatsbeitrag, zwischen 0,35 Mk. und 4,80 Mk. schwankend. Der Höchstsatz nach 49 Jahren Beitragsleistung kann also zwischen 247 Mk. und etwa 3400 Mk. schwanken. Letzterer dürfte freilich niemals erreicht werden, denn von Anbeginn wird ja wohl keiner zu den höchsten Beitragsstufen Zahlungen leisten.

Es läßt sich nun nicht leugnen, daß also die angenommenen Rentenleistungen wohl geeignet wären, den Wünschen der Privatangestellten in billigen Grenzen Rechnung zu tragen, wenn sie nicht mit einer für die Mehrheit der Angestellten geradezu unerschwinglichen Beitragsleistung verknüpft wäre. Möglich, daß die Mehrheit der im Hauptausschusse vereinigten Verbände in völliger Verkennung der schlechten ökonomischen Situation, in der sich die Mehrzahl der Berufsgenossen befindet, mit der Denkschrift einverstanden erklärte! Bedenken Sie aber, daß diejenigen, die bei solchen Tagungen figurieren, sich meistens nicht in solch gedrückter Stellung befinden und leichter solche Lasten auf ihre Schultern nehmen! Bedenken Sie das auch heute, bitte!

Wir unsererseits, die Minderheit, können doch der Regierung den Vorwurf nicht ersparen, daß sie mit einem solchen Gesetzeswerke wieder unzulängliche Gegenwartsarbeit leisten würde. Ja, wenn die Privatangestellten allein wären! Kein Wort wäre gegen die Vorschläge der Regierung zu sagen. Aber die Dinge liegen anders. Es muß immer wieder darauf hingewiesen werden, welche Entwicklung die sozialen Verhältnisse bisher genommen haben und welche sie in Zukunft nehmen werden. Es bedeutet wenig, ob man sich da etwa um ein oder zwei Jahrzehnte verschätzt. Bedenken Sie doch, daß die ganze Pensionsversicherung überhaupt erst nach 15, 20 und mehr Jahren in Aktion tritt! Wie sieht dann Deutschland aus? Wenn Sie heute rückwärts gehen — der Herr Referent hat Ihnen ja die Zahlen genannt — so sehen Sie, welch enorme Entwicklung der Privatbeamtenstand in den letzten 20 Jahren genommen hat. Wir gelangen immer mehr zu einer Nivellierung der gesamten Arbeitnehmerschichten, ich meine: der Lohnarbeiter und der Privatangestellten. Ein einfaches Beispiel aus der Praxis! Vor etwa zwei Jahren stellte

ich bei meiner Firma das Durchschnittsgehalt der technischen Beamten (Werkmeister, Ingenieure, Zeichner usw.) zusammen. Da kam ein Durchschnittsgehalt von monatlich 167 Mk. heraus, und zufällig kam mir zur selben Zeit eine Mitteilung seitens der Firma an das Gemeindeamt zu Gesicht, wonach der Modelltischler Soundso 1983 Mk. Einkommen habe. Das sind im Durchschnitt etwa 165 Mk. monatliches Einkommen. Sie sehen: der qualifizierte Arbeiter rückt den qualifizierten Angestellten — das sind doch die technischen Angestellten — ganz gewaltig nahe. Es kommt nicht selten vor, daß gut ausgebildete technische Beamte sich als Installateure usw. verdingen und arbeiten und ihr gutes Brot finden, speziell in der Elektrotechnik. Doch ich will nicht weiter auf die Details eingehen.

Es handelt sich hier darum, einmal einen Blick rückwärts zu werfen auf die Entwicklung, die die Privatangestellten genommen haben im Verhältnis zur Gesamtheit der Arbeitnehmer. Dabei kommen wir zu dem Resultate, daß allerdings der Entwurf zurzeit vielleicht noch ausreichend ist und das Richtige treffen könnte, aber nie und nimmer für die Zukunft, für die Zeit der vor uns liegenden Jahrzehnte. Das hätte aber bei einem derartig weittragenden Unternehmen wie einer Pensionsversicherung unbedingt bedacht werden müssen. Ganz abgesehen davon, daß wir es vermeiden müssen, die Kluft, die heute die sozialen Schichten des Volks voneinander trennt, zu vergrößern, bedeutet in versicherungstechnischer Beziehung die Lostrennung der Privatangestellten von dem übrigen Heer der Lohnarbeiter eine Komplikation. Das hat der Herr Referent zugegeben. Das Empfehlenswerte wäre der Ausbau der Alters- und Invaliditätsversicherung. Wir halten heute noch daran fest, denn wenn Sie in Betracht ziehen, welche Schwierigkeit heute schon die Definition der Zugehörigkeit zur Alters- und Invaliditätsversicherung macht, so werden Sie zugeben, daß die Komplikation bei einer Zweiteilung noch ganz bedeutend steigt. (Sehr richtig!)

Ich habe von der Kluft gesprochen, die hier wieder einmal künstlich gezogen werden soll. Ich sage: künstlich, weil es mir

allerdings manchmal so scheint, wie wenn man heute ein Prinzip daraus macht, die einzelnen Volksschichten gegeneinander auszuspielen. (Zuruf: Na, na!) Ich bedaure das, aber der Anschein ist doch stark vorhanden. Und da meine ich, ist es gerade Aufgabe der Gesellschaft für Soziale Reform sich auf unserer Tagung energisch dagegen auszusprechen, daß auch nur im geringsten, selbst wenn man die Kluft vielleicht nicht absichtlich will, sie dennoch angebahnt werde.

Ich meine, es besteht die Gefahr, daß, indem Sie sich in so wohlwollender Weise der Privatbeamten auf dieser Tagung annehmen, Sie von Ihrem früheren alten Ziel abweichen, daß Sie sich nämlich von der Gesamtheit der Arbeitnehmer, speziell auch der Lohnarbeiter, gewissermaßen abwenden. Das kann doch auf keinen Fall Ihre Absicht sein, daß Sie über den Privatbeamten auf einmal die große Schicht der Lohnarbeiter vergessen.

Es mag Ihnen zunächst seltsam erscheinen, daß ich als Privatbeamter hier so warm für die Arbeiterschaft eintrete. Ich tue es hauptsächlich aus folgenden Gesichtspunkten: die Privatangestellten haben gar kein Interesse daran, daß sie mit dem Nimbus des Privatbeamten umgeben werden; denn ich behaupte: auch diejenigen Privatbeamtenverbände, die sich heute für die Sonderkasse oder zum mindesten doch für die Zuschußkasse erwärmen, würden sehr erstaunt sein über die Wirkung, welche die Zuschußkasse ausüben würde. Die Wirkung würde folgende sein: das Bestreben der Arbeitgeber, möglichst viele Angestellte zu Lohnarbeitern zu machen, um nämlich den doppelten Beitrag zu sparen, würde auffallend in die Erscheinung treten. Bedenken Sie, daß die Arbeitgeber dabei die verhältnismäßig hohen Lasten der Privatangestelltenversicherung ersparen.

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Ich darf den Herrn Redner darauf aufmerksam machen, daß seine Redezeit jetzt abgelaufen ist. Es würde sich also nur noch um eine ganz kurze Zugabe handeln können.

Diestel, Berlin, fortfahrend:

Dieses Bestreben würde den einzelnen Angestellten gefügig machen und ihn Zumutungen erdulden lassen, die auf keinen Fall jenem Ziel zuführen, das die Verbände der Privatangestellten sich gesetzt haben: die Hebung des Standesbewußtseins.

Indem die Arbeitgeber zu einer derartigen Sichtung ihrer Angestellten gewissermaßen gedrängt werden, wird einerseits also eine Art Züchtung von gefügigen Elementen in Erscheinung treten und obendrein eine Heranlockung aller derjenigen stattfinden, die sich durch den Nimbus des „Privatbeamten" bestechen lassen. Daß beide Gruppen weder die sozialpolitisch einsichtigeren Elemente umfassen noch eine Anreicherung an Charakteren für den Privatbeamtenstand bedeuten, darüber besteht wohl kein Zweifel. Diese künstliche Trennung und Schichtung unter den Arbeitnehmern, wie sie allein beim Ausbau der bestehenden Alters- und Invaliditätsversicherung vermieden wird, würde eine schwere und zwar unheilvolle Krise über die Privatbeamten heraufbeschwören, und das müßte ich vom Standpunkte der Privatbeamten aus lebhaft bedauern.

Die Vorschläge der Denkschrift, die so bestechend wirken und auf den ersten Blick so segensreich für uns Angestellte erscheinen, würden sich als ungesund erweisen; denn jede einseitige Bevorzugung eines Standes, einer Volksschicht, ist auf die Dauer unhaltbar, sie rächt sich an ihr selbst, wie ich soeben dargelegt habe.

Der organische Ausbau der Alters- und Invaliditätsversicherung dagegen bringt nichts von jenen schädlichen Begleiterscheinungen mit sich; im Gegenteil: er wird zu einer allmählichen Gesundung unserer sozialen Verhältnisse ganz wesentlich verhelfen.

Ich bitte Sie, meine Damen und Herren, vor allen Dingen zu erwägen, daß die Gesellschaft für Soziale Reform dazu da ist, die sozialpolitischen Gesichtspunkte, die ich Ihnen der beschränkten Redezeit wegen leider nicht so ausführlich darstellen konnte, wie es wohl erforderlich gewesen wäre, in den Vordergrund zu stellen

gegenüber den parlamentarischen und den finanziellen Gesichtspunkten, die der Herr Referent besonders betonen zu müssen glaubt. Besinnen Sie sich, bitte, auf sich selbst. (Heiterkeit) Ich glaube, Sie werden dann zu einem Beschlusse kommen, der Ihnen nur zur Ehre und für die Allgemeinheit ein wirklicher Segen sein wird. (Bravo!)

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Meine Damen und Herren! Ich darf inzwischen das Ergebnis unserer Abstimmung mitteilen.

Es sind 45 Stimmzettel abgegeben, von denen 42 keine Änderung aufweisen, so daß sich eine erdrückende Mehrheit für die Vorschläge des Ausschusses ergeben hat. Die Abweichungen auf den drei übrigen Zetteln betreffen verschiedene Namen. Es hat wohl keinen Wert, sie mitzuteilen.

Es sind 9 Herren mit 45 und 5 Herren mit 44 Stimmen gewählt. Ich stelle also fest, daß die gesamte Liste, wie sie Ihnen vom Ausschuß unterbreitet ist, die Billigung der Versammlung gefunden hat.

Professor Dr. Stier-Somlo, Bonn:

Meine Damen und Herren! Als ich vorhin den ausgezeichneten Vortrag des Herrn Dr. Cahn in seiner ganz besonders unparteiischen Art gehört habe, bin ich mit dem Gedanken umgegangen, meine Absicht aufzugeben, hier zu Ihnen zu sprechen. Aber wenn ich hier doch einige Worte an Sie zu richten mir erlaube, so geschieht es wesentlich aus dem Grunde, weil ich gefunden habe und fürchte, daß die Diskussionsreden bisher in unsere Erörterungen einen, wenn ich so sagen darf, parteipolitischen Ton hineingetragen, zu dessen Sänftigung vielleicht das Auftreten eines ganz unparteiischen Beobachters und eines solchen, der sich mit diesen Dingen einigermaßen vertraut gemacht hat, nützlich sein dürfte. Nicht, als wenn ich in irgendeiner Beziehung den beiden Vorrednern gerade diesen parteipolitischen Standpunkt

verübeln wollte. Die Schärfe des Standpunkts wird uns im Gegenteil über mancherlei Unklarheiten hinweghelfen, die etwa in der Diskussion noch auftreten könnten. Aber es ist doch wohl angebracht, auch von dieser Stelle einmal auszusprechen: wir wollen doch nicht die Interessenten vor den Kopf stoßen mit unserer gegenteiligen Meinung; aber wir wollen auch für uns Dissentierende den einen Wunsch geltend machen: man solle demjenigen, der eine andere Meinung hat, auch einige Objektivität und einigen guten Willen zumuten. Das scheint mir nicht ganz in der bisherigen Diskussion zugestanden zu sein.

Ich habe, von den beiden bisherigen Diskussionsrednern abgesehen, das Gefühl, daß hier noch eine Anzahl von anderen Interessenten vorhanden ist, die mit scharfem Geschütz auffahren will. Ich schließe das nicht etwa aus einer schwebenden Stimmung, sondern aus Unterredungen. Ich möchte mir deshalb erlauben, ganz scharf zu betonen, daß alle diese Dinge, die hier von mir aus besprochen werden, sich gegen niemanden persönlich richten. Aber auf der anderen Seite muß ich sowohl für mich und alle anderen, die gänzlich unparteiisch auftreten, den Standpunkt wahren, daß wir eigentlich auch ein klein wenig Recht haben könnten.

Ich möchte mich im einzelnen möglichst an das anschließen, was Herr Dr. Cahn bezüglich der Reihenfolge der einzelnen Probleme hier vorgetragen hat. Aber ich finde, die Dinge gehen doch etwas mehr auseinander, als es an sich notwendig und wünschenswert wäre.

Ich stelle einen Punkt voran, der nicht zur Erörterung gekommen ist, nämlich die Frage, ob wir überhaupt ausreichende statistische Unterlagen für alle die Punkte haben, die heute zur Erörterung gelangt sind, bezüglich der Beiträge, der Leistungen, der Belastung der Arbeitgeber, der Frage der Beteiligung der Frauen, ihrer Mehrbelastung und ev. der Fragen, die einen Ausgleich herbeizuführen in der Lage sein sollen. Die vom Reichsamte des Innern herbeigeführte Aufstellung vom Jahre 1903 erstreckt sich auf eine so geringe Zahl von Privatbeamten im

Verhältnis zu denjenigen, die tatsächlich in der Bewegung stehen und die heute schon organisiert sind, daß man diese statistischen Unterlagen nicht als wertvoll nnd ausreichend wird bezeichnen können. (Sehr richtig!)

Ganz ebenso verhält sich die Sache mit den statistischen Unterlagen der zweiten Denkschrift. Ich halte sie für absolut ungenügend, und bezüglich derjenigen Punkte, die auf dieser Statistik fußen, muß ich mit dem Vorbehalte, daß hier schlechterdings gar kein sicheres Fundament vorhanden ist, meine weiteren Ausführungen machen.

Der zweite Punkt hängt mit dem Begriffe des Privatbeamten zusammen. Davon, wie wir diesen Begriff fassen, hängt es doch im wesentlichen ab, wie groß die Zahl der Privatbeamten im Sinne eines Pensionsversicherungsgesetzes ist. Wenn ich hier scheinbar einen kleinen historischen Exkurs mache, so werden Sie mir das im Rahmen von 15 Minuten immerhin gestatten.

Die Dinge liegen doch so, daß zunächst einmal die österreichische Bewegung überhaupt erst diejenigen, die wir heute mit einer gewissen Unsicherheit Privatbeamte nennen, dazu veranlaßt hat, mit ihren Forderungen, die ich für durchaus berechtigt und notwendig halte, aufzutreten. Aber dieser Kreis erweitert sich mit jeder Stunde, könnte man sagen, und die Zahl derer, die mindestens eine freiwillige Versicherung innerhalb der Privatbeamtenschaft verlangen, die große Reihe der Lehrer, Privatlehrer, Künstler, Schriftsteller, Musiklehrer und Musiklehrerinnen erweitert sich mit jedem Tage. Daß die Ärzte und die Anwälte noch nicht darunter sind, ist das reine Wunder.

Ich möchte diesen Punkt lediglich zur Erläuterung dieser einen Frage betont haben: wir müssen erst wissen, was wir unter Privatbeamten verstehen, um dann feststellen zu können, wie groß die Zahl dieser Privatbeamten ist, um dann auf dieser Feststellung weiter aufbauen zu können, was man ihnen, was man den Arbeitgebern zumuten kann und was für Konsequenzen sonst aus den rein statistischen Unterlagen gewonnen werden können.

So sehr ich heute den Vortrag des Herrn Referenten be=

wundere, muß ich daß eine sagen: diese Basis der ganzen Betrachtungen fehlt, und ich möchte mich nicht der Illusion hingeben, als wenn wir ohne einigermaßen klar umrissene Grundlage jemals zu einer Verständigung über die großen Probleme kommen könnten. Es sind das zunächst einmal die Probleme des Ausbaues der Invaliditätsversicherung und der Sonderkasse, die ich hier ganz kurz erörtern will.

Ich stehe als ein Paulus vor Ihnen; denn ich war früher auch einer, der für die Angliederung an die Invaliditätsversicherung eingetreten ist. Ich habe mich aber davon überzeugt: das geht einfach nicht, und zwar im wesentlichen aus Gründen, die sich beziehen auf die Verschiedenheit der Leistungen und Beiträge der Privatbeamten, ihrer Witwen und Waisen zu denen der Invaliditätsversicherung; auf die Altersgrenze, die verschieden ist in der Invaliditätsversicherung und verschieden gewünscht wird von den Privatbeamten; vor allem aber deshalb, weil der Begriff der Invalidität — das hat ja der Herr Referent auch heute sehr fein hervorgehoben — ein ganz anderer ist, aber auch ein ganz anderer sein muß. Die Frage der Berufsinvalidität hat ja so viele Köpfe beschäftigt, und es kommt immer und immer wieder der Irrtum vor, als wenn heute schon das Invalidenversicherungsrecht diese Berufsinvalidität anerkannt hätte. Es sind allerdings zwei namhafte Praktiker der Arbeiterversicherung, die diese Meinung vertreten. Im übrigen aber widerspricht das absolut sowohl den gesetzgeberischen Vorarbeiten, d. h. dem Sinne, der aus ihnen ersichtlich ist, als auch all dem, was juristisch in dirser Beziehung gesagt werden kann. Wenn also die Privatbeamten die Berufsinvalidität oder, wie Herr Dr. Cahn, die Stellungsinvalidität im Sinne des österreichischen Gesetzes, wünschen, dann müßte natürlich auch beim Aufbau des ganzen Systems auf die Invalidenversicherung bei dieser ebenfalls die Berufsinvalidität oder, wenn Sie wollen, die Stellungsinvalidität eingeführt werden. Daß das finanziell eine so horrende Belastung nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch des Reichs ausmacht, die wir nicht

tragen können, darüber ist man sich unter Sachverständigen wohl einig.

Nun ist ferner die Frage: Sonderkassen oder keine Sonderkassen? Mein Herr Vorredner hat mir gestern angedeutet, und er hat es auch heute nicht verhehlt, daß er glaubt, man wolle die Kluft vergrößern oder gar künstlich eine solche herstellen zwischen den verschiedenen Diensinehmenden. Das ist ein — ich kann leider kein anderes Wort gebrauchen — unverständiger Standpunkt. Es handelt sich hier nicht darum, künstliche Unterschiede zu schaffen. Aber es wäre mindestens ebenso verfehlt, tatsächlich vorhandene soziale Unterschiede zu übersehen. (Sehr gut!) Die Differenzen, die bei der verschiedenartigen Berufsschichtung nun einmal vorhanden sind, sind so enorm, daß ihnen das Recht in irgendeiner Beziehung Rechnung tragen muß. Ich will nicht gerade den Gegensatz des Steinklopfers zu einem Bankdirektor mit 10000 Mk. Gehalt anführen. Ich gebe auch gern zu, daß die Möglichkeit besteht, daß die Arbeiterklasse sich hinauf entwickelt und daß die Lohnverhältnisse sich etwas annähern an die Lohnverhältnisse eines Privatangestellten. Aber das sind eben die mittleren Schichten. Man wird jedoch nicht nur diese, sondern die Gesamtheit in Betracht ziehen müssen. Und da wird man sagen müssen: auch hier verläßt uns zwar die Statistik in ganz bedauerlicher Weise. Aber die tägliche Erfahrung zeigt, daß, je höher wir die Zahl der Privatbeamten nehmen, je größere Schichten wir noch oben (in der Richtung der Intelligenz) da einbeziehen, desto größer die Unterschiede werden. Denken Sie an die Unterschiede meinetwegen zwischen dem Straßenkehrer im Gemeindebetrieb, dem Bureaubeamten in dem Bureau eines Rechtsanwalts und der Lehrerin! Daß diesen Unterschieden auch die versicherungsrechtlichen Unterschiede entsprechen müssen, ist für mich selbstverständlich, und es wäre eine ganz verkehrte Sozialpolitik, dies nicht sehen zu wollen. Die Gesellschaft für Soziale Reform würde nicht nur alle Arbeitgeber, sondern alle verständig Denkenden gegen sich einnehmen, wenn sie darüber hinwegsehen wollte. Sie hat so viele Beweise für ihre Arbeiterfreundlichkeit erbracht,

daß sie nicht Gefahr läuft, sich mit dem Odium der Ungerechtigkeit mit solcher Feststellung zu belasten.

Wenn ich noch auf die Ehefrauenversicherung zu sprechen komme, so möchte ich betonen: es kommt den Frauen nicht so wesentlich auf diese Ehefrauenversicherung an, sondern sie sagen einfach — das hat die erste Diskussionsrednerin schon herausgestellt, aber ich möchte es noch einmal unterstreichen — daß sie einen viel zu hohen Prozentsatz zahlen und daß dem nicht das Äquivalent entspricht; vor allem, daß sie gleichzeitig aufkommen müssen für die Ehefrauen der Privatangestellten, während — und das ist die Gegenseite der Medaille — für ihre Angehörigen nichts oder nach der Denkschrift nur verhältnismäßig wenig geschehe. Ich glaube, das ist der Kernpunkt der ganzen Sache. Ob man die Ehefrauenversicherung in der vorgeschlagenen Form billigt, das ist nur eine Frage, die sich als Notbehelf nachher herausstellen wird.

Ich glaube, die ganze Frage ist so außerordentlich schwerwiegend, daß auch die Stimmen der Frauen heute besonders in dem Siebener-Ausschuß hervorgehoben zu werden verdienen. Ich glaube, daß man auch in der Beziehung den Frauen absolut Unrecht tut, daß man sie nicht recht für voll nimmt. Das finde ich durchaus ungerechtfertigt. (Sehr richtig!)

Was die Frage der Ersatzkassen anbetrifft, so bin ich mit dem Herrn Vortragenden darin einig, daß es vollständig genügt, was die Denkschrift in dieser Beziehung vorschlägt, da sie insbesondere die Freizügigkeit gesichert erscheinen läßt, dann weiterhin die Beschreitung des Weges der Zivilklage nicht für ausgeschlossen erklärt und dgl. mehr. Aber ich kann dem nicht zustimmen, daß man nicht neue Kassen späterhin zulassen will; ich sehe nicht ein, warum gerade die, die bis jetzt vorhanden sind, in dieser Beziehung die ausschließlichen sein sollen.

Wenn ich nun einzelne Spezialfragen erwähnen darf, so möchte ich bemerken, daß die Frage der Doppelversicherung, die so mancherlei Stürme erzeugt hat, nicht in einem ungünstigen Sinne beantwortet werden kann. Ich meine also, die Form, die

die zweite Denkschrift wählt, nach der der Privatbeamte sowohl in der Invalidenversicherung, als daneben in einer Zuschußkasse versichert werden kann — ich möchte vielleicht vorschlagen, diesen Ausdruck „Zuschußkasse“ festzuhalten, um eine Verwechslung mit der besonderen Kasse zu vermeiden — kann man sehr wohl annehmen. Es würde durch den Ausschluß der Privatbeamten aus der großen Masse der der Invalidenversicherung unterliegenden Personen eine Erschütterung der versicherungstechnischen Grundlagen erfolgen.

Was den Kreis der in die Privatbeamtenversicherung einzubeziehenden Personen betrifft, so bin ich auch gegen eine Definition, die allzu straff ist. Aber irgendeine müssen wir doch haben. Das ist wieder ein grundsätzlicher Punkt, den ich vorhin schon angedeutet habe. Nach der Denkschrift ist nun sogar die Möglichkeit vorbehalten, daß später die Ärzte und Anwälte auch mit in die Versicherung hineinkommen. Es kommt also schließlich auf eine Volksversicherung hinaus. Ich habe doch sehr erhebliche Bedenken, ob man in dieser Beziehung soweit fortfahren soll, nicht etwa deshalb, weil ich eine Erlahmung der Initiative des einzelnen, für sich, seine Zukunft und für seine Angehörigen zu sorgen, befürchte; dazu sind die Beträge im großen und ganzen viel zu gering. Die Sache liegt vielmehr so, daß dann der Staat mit derartigen Verpflichtungen belastet ist, daß im Fall einer industriellen Krisis oder im Fall eines Kriegs das Interesse der Einzelperson nicht nur menschlich und politisch, sondern auch wirtschaftlich in zu starker Weise mit dem Staate verbunden sein könnte. Dadurch könnten die größten Gefahren herbeigeführt werden. (Sehr richtig!) Wo wollen wir die Grenze ziehen? Deshalb glaube ich, daß wir nicht ohne eine Privatbeamtenabgrenzung auskommen können.

Zum Schlusse nur noch ein Wort! Die ganze Frage der Pensionsversicherung wurde heute, etwas pessimistisch, als etwas weit in der Zukunft Liegendes bezeichnet. Das kommt zu einem großen Teil auf uns, d. h. auf diejenigen an, die die Dinge propagieren, und auf diejenigen, die imstande sind, Einfluß auf die

maßgebenden Kreise, also auf Regierung und Parlament, auszuüben. Die ganz rapide Entwicklung der Pensionsversicherungsfrage zeigt uns, daß man hier sehr wohl eine Beschleunigung erreichen kann. Das erste aber, was wir verlangen müssen, sind nach wie vor, wie doktrinär es auch klingen mag, statistische Unterlagen.

Das zweite wäre eine Umgrenzung des Kreises der versicherten Personen. Unter dieser Voraussetzung würde man dann hier viel genauer abschätzen können, welche Beiträge zu zahlen sind, weil nach Feststellung des wirklichen Personenkreises, der augenblicklich nur sehr unsicher ist, viel besser beurteilt werden kann, welche Möglichkeiten zur Zahlung dieser Beiträge gegeben sind. Heute tappt man absolut im Dunkeln, und die Denkschrift ist auch in dieser Beziehung in keiner Weise so, daß man sich mit ihr auch im allerentferntesten in bezug auf die finanziellen Grundlagen identifizieren könnte.

Auf diese Weise können und müssen wir etwas erreichen. Es ist besonders aus einem Grunde notwendig, den ich allerdings auch noch nicht in der Diskussion gehört habe und Ihnen vielleicht anheimstellen darf. Je größer die Zahl derer wird, die von der Selbständigkeit zur Unselbständigkeit gelangen, um so mehr wird (um die Sache auf die Spitze zu treiben) eine ganz geringe Zahl von Befehlenden, von Dienstberechtigten einer ganz gewaltig großen Zahl von solchen Personen gegenüberstehen, die abhängig, die dienstverpflichtet sind. Und nun kommt das menschliche, das persönliche Element sehr in Frage. Wenn die Privatbeamten für sich, für ihre Angehörigen, für ihre Witwen und Waisen gesorgt haben, wenn sie in jeder Beziehung, gestützt durch die ganze sozialpolitische Richtung unserer Zeit, als freie Männer dastehen, so ist die Würde des einzelnen in keiner Weise so bedroht, als das der Fall sein würde und sein müßte bei einer Entwicklung, bei der jene Gegenüberstellung im großen und ganzen zutreffend wäre, wo eine kleine Zahl von Unternehmern, wie ich sie einmal bezeichnen will, sich einer unendlich großen Zahl von Privatangestellten gegenübersieht. Die Idee der Abhängigkeit würde nach der sozialen, nach der ethischen, nach der persönlichen

Seite, nach der Seite der Menschenwürde ganz unerträglich werden, wenn man nicht auf der anderen Seite wüßte, daß die Privatangestellten in der Sorge für sich und ihre Angehörigen Entschädigung finden, daß sie in jeder Beziehung von der Öffentlichkeit, auch in sozialpolitischen Dingen, auch in ihrer Menschenwürde, in staatsbürgerlicher Beziehung geschützt werden.

Deshalb müssen wir darauf dringen, daß die Pensionsversicherung kommt, und uns nicht damit begnügen, wie der Herr Vorredner, daß sie in 10, 15 Jahren und vielleicht gar nicht kommt. (Diestel, Berlin: Wirkung!) Die Wirksamkeit ist ja selbstverständlich etwas anderes. Aber im großen und ganzen glaube ich doch, daß Pessimismus insofern obwaltet, als man meint, es würde in keiner Weise auf die maßgebenden Kreise ein solcher Einfluß ausgeübt werden können (besonders bei der Zwiespältigkeit der verschiedenen Interessenten), daß man in kürzerer Zeit daran denken könnte, die Versicherung einzuführen. Sind wir aber gerade darüber einig, daß die Pensionsversicherung notwendig ist, dann müssen wir auch den Weg finden, der zu diesem Ziele führt. Ich glaube, die große Zersplitterung, die augenblicklich herrscht und sich im wesentlichen auf die Organisationsfrage bezieht, ist ein viel größeres Hindernis, als Hindernisse sonst gefunden werden können außerhalb dieses Zwiespalts der Interessentenvertreter.

Deshalb bitte ich, meine Mahnung mir nicht übel zu nehmen. Ich empfehle, sich auf einer mittleren Linie zu einigen. Sie kommen absolut nicht weiter, wenn Sie sich auf den Ausbau der Invalidenversicherung versteifen, wenn Sie nicht annehmen, was die zweite Denkschrift bietet. So undankbar es sein mag, den Propheten zu spielen, so glaube ich doch: in diesem Falle wird der Prophet Recht behalten.

Hennig, Vertreter des Vereins der deutschen Kaufleute, Berlin:

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Mit dem 5. Leitsatze kann ich mich nicht einverstanden erklären. Ich meine denn doch, daß der in der zweiten Denkschrift gemachte Vorschlag, die Pensionsversicherung der Privatbeamten als obligatorische Zu-

satzversicherung zur reichsgesetzlichen Invalidenversicherung durchzuführen und zwar dergestalt, daß die Beiträge 8 % des durchschnittlichen Gehalts betragen, die Privatbeamten keineswegs befriedigen kann. Dabei möchte ich erwähnen, daß ich den Gedanken der Zusatzversicherung an sich für sehr gut halte, für sehr gut sogar dann, wenn diese Zusatzversicherung durch die Organisation erfolgt, weil diese Zusatzversicherungen einen gewaltigen Kitt bilden würden, um die Mitglieder zusammenzuhalten. Aber eine zwangsweise Zusatzversicherung nur für bestimmte Berufe gewährt doch diesen Berufen ein Ausnahmerecht. Derartige Privilegien — und das darf nicht unterschätzt werden — werden den Privilegierten selbst schaden, da die Angehörigen der anderen Berufsschichten in den besonders bevorzugten Beruf hereindrängen würden (Sehr richtig!) und ohne Zweifel einen Lohndruck in diesem Berufe herbeiführen werden. (Sehr richtig!)

Ich behaupte, daß diese Zusatzversicherung weiter die Reichen zuungunsten der Ärmeren begünstigt. Es ist schon ausgesprochen worden — und die erste Denkschrift hat es ja bewiesen — daß der größte Teil der Privatangestellten unter 2000 Mk. pro Jahr verdient, und die finanzielle Belastung, die dem wirtschaftlich schwächeren Teile hier zuteil wird (selbst wenn die Arbeitgeber, was ja noch nicht feststeht, die Hälfte der Prämien bezahlen), dürfte denn doch zu hoch sein. Es muß doch berücksichtigt werden, daß bei der vorgeschlagenen Zweiteilung der Versicherung der Beitrag von 8 % noch um den Betrag erhöht wird, den der Angestellte, der unter 2000 Mk. verdient, an die Reichsinvalidenversicherung zu zahlen hat. (Sehr richtig!) In der Gehaltsklasse von 1800—2400 Mk. hat z. B. der Angestellte für die Zusatzkasse monatlich 7 Mk. zu bezahlen. Zu diesem Betrage von 7 Mk. monatlich käme noch für die Angestellten unter 2000 Mk. der Beitrag zur Invalidenversicherung mit ungefähr 1,60 Mk. Nun ist vor kurzem die Nachricht durch die Presse gegangen, daß die Einführung der Hinterbliebenenversorgung eine Beitragserhöhung von 40 % mit sich bringt, so daß also die Beiträge zur Reichsinvalidenversicherung schon von vornherein um 40 % erhöht werden.

Man wird also annehmen müssen, daß ein Angestellter mit einem Einkommen von 150 Mk. pro Monat 8 Mk. monatlich bezahlen muß. Ich meine, die Stimmen aus den Reihen der Privatbeamten, die laut geworden sind, daß ein derartiger Beitrag zu hoch ist, müssen denn doch vor allen Dingen berücksichtigt werden.

Nicht nur Angestellte, auch eine ganze Reihe von Arbeitgebern haben gegen die Übernahme einer so bedeutenden Last Verwahrung eingelegt. Man darf doch nicht vergessen, daß außer der Fürsorge für die Zukunft die Gegenwartssorge auch erhöhte Beitragszahlungen von uns verlangt. Ich erinnere nur an den Beitrag zur Organisation. Ich erinnere an die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Ich erinnere an die Beiträge zur Krankenkasse und an alle die anderen Beiträge für die gegenwartschutzbietenden Versicherungseinrichtungen. Dazu kommen die Miete und die teuren Existenzverhältnisse. Auch in der Steuerfrage hat man uns ja Zulagen versprochen. Auch da werden wir einen ganz bedeutenden Teil mehr bezahlen müssen.

Die Belastung für die Angestellten unter 2000 Mk. ist entschieden zu hoch; denn der Zukunftswechsel, der den Privatbeamten mit dieser erhöhten Fürsorge gegeben wird, ist in der Tat zu teuer bezahlt, wenn man erfährt, daß die Pension erst nach 120 Beitragsmonaten gewährt wird. Es heißt: 120 Beitragsmonate, mit anderen Worten: 10 Jahre, wenn man in diesen 10 Jahren nicht krank, nicht stellenlos war! Denn während der Krankheit und Stellenlosigkeit ruht die Versicherung. Man muß 120 Beitragsmonate bezahlt haben. Es kann unter Umständen nicht 10 Jahre, es kann 11, 12 und noch weitere Jahre gehen. Bei einer derartigen Maßnahme, wo die Pension erst nach 120 Beitragsmonaten und günstigenfalls also nach 10 Jahren eintritt, meine ich, wäre die Notlage aller derjenigen Privatbeamten, die vor Ablauf der zehnjährigen Karenzfrist pensionsbedürftig werden, genau die gleiche, wie sie heute ist. Das gleiche ist bei allen Hinterbliebenen des Privatbeamten der Fall, wenn er vor Ablauf dieser zehnjährigen Karenzzeit stirbt.

Es kommt hinzu, daß der Begriff „Privatangestellter"

durchaus flüssig ist. Es ist ja schon darauf hingewiesen worden, und auch der Herr Referent hat den Begriff „Privatbeamter“ durchaus nicht festlegen können. Er gibt in Absatz 7a zu erkennen, daß noch eine Reihe von Privatangestellten hinzukommen sollen, so daß ich Herrn Professor Stier-Somlo beipflichte, wenn er meint, daß man zunächst einmal versuchen solle, den Kreis der Privatangestellten, den Kreis derjenigen zu erfassen, die von der Versicherung umspannt sein sollen. Das wird aber so ziemlich unmöglich sein, weil eben jeder Beruf kommen und für sich besondere Berücksichtigung verlangen wird.

Diese wenigen Ausführungen weisen schon darauf hin, daß eine ganze Reihe von Bedenken bestehen, die zweifelsohne noch einer genauen Prüfung bedürfen. Auf dem Wege, den der Herr Referent vorschlägt, glaube ich, wird auf die Dauer kaum etwas Befriedigendes geschaffen werden können. Das eine steht fest: daß bei einer besonderen Berücksichtigung der Privatangestellten unsere übrige Bevölkerung ebenfalls eine größere Rücksichtnahme verlangen wird, um so mehr als für das Wohl der Nation der Privatbeamte und der gewerbliche Arbeiter dasselbe bedeuten.

Der Wunsch geht nach Vereinfachung, nach Vereinheitlichung unserer Versicherungsgesetzgebung, und man kann deshalb bei sozialen Versicherungsgesetzen nicht jeden Stand besonders berücksichtigen, wenn man nicht die Gefahr heraufbeschwören will, daß all die anderen, in bezug auf den Staatszweck gleichwertigen Stände gleichfalls eine besondere Versicherung für sich verlangen.

Gestern haben wir uns hier darüber unterhalten, wie man ein einheitliches Arbeiterrecht schafft, und heute wollen wir uns darüber unterhalten, wie man eine Zersplitterung unserer Versicherungsgesetzgebung schafft (Sehr gut!), um vielleicht in einigen Jahren wieder zusammenzutreten und darüber zu beraten: wie schaffen wir eine einheitliche Versicherungsgesetzgebung. (Sehr gut!) Ich meine, der Gedanke der Volkseinheit muß bei sozialen Versicherungsgesetzen vor allen Dingen gewahrt werden. Das geschieht und kann nur geschehen, wenn man die bestehende Invalidenversicherung durch Anhängung neuer Lohnklassen ausbaut,

vielleicht bis zu einem Einkommen von 5000 Mk., und wenn man dann die Beiträge und die Leistungen entsprechend abstuft.

Es ist leider keine Zeit mehr, um auf die Frage der privaten Ersatzinstitute einzugehen. Aber ich möchte doch sagen, daß ich Gegner jedes Ersatzinstituts bin, u. z. deswegen, weil eben die Ersatzinstitute selbst den Angestellten das Recht der Selbstverwaltung auf jeden Fall nehmen. Erst vor kurzem las ich in einer Zeitschrift, daß auch die Versicherung der Bankbeamten wieder als Sonderkasse angestrebt wird und die Beiträge auf 8,5 % festgesetzt wurden, wovon 4,5 % der Arbeitgeber und 4 % der Arbeitnehmer tragen soll. Da werden die Arbeitgeber auch in entsprechender Weise Berücksichtigung verlangen. Ich nehme das an nach den Publikationen, die da durchgesickert sind, denn die Organisation der Bankbeamten hat man dabei nicht gehört.

Ich möchte daher bitten, daß man, bevor man sich in dieser Frage festgelegt, sich Unterlagen verschaffen soll, ob nicht der Ausbau des Invalidenversicherungsgesetzes möglich ist. (Sehr gut!) Bisher hat die Reichsregierung einfach diesen Standpunkt abgelehnt. Sie hat niemals Berechnungen angestellt, die zeigen, daß die Durchführung unseres Wunsches unmöglich ist. Wenn wir sehen, daß es unmöglich ist, schwarz auf weiß, auf Grund von Berechnungen, die man nachprüfen kann, dann werden auch wir unseren Standpunkt ändern und mit uns eine ganze Reihe von Leuten, die diesen Standpunkt einnehmen. (Lebh. Beifall)

M. Fürstenberg, Vertreter des Deutschen Bankbeamtenvereins, Berlin:

Geehrte Versammlung! Ich habe das Gefühl, ohne mich mit Luther vergleichen zu wollen, daß ich im Augenblick einen schweren Gang gehe (Heiterkeit), da ich sehr wohl weiß, daß die Stimmung für Sonderkassen hier in der Versammlung mindestens eine außerordentlich geteilte ist, und da mir natürlich auch bekannt ist, daß der Ausschuß zur Herbeiführung der staatlichen Pensionsversicherung diese Ersatzinstitute vollständig abgelehnt hat.

Wenn ich trotzdem den Standpunkt des Bankgewerbes und

der Bankangestellten hier zur Geltung bringen will, so tue ich es aus dem Gesichtswinkel heraus, daß die Gesellschaft für Soziale Reform eine Stätte ist, an der die verschiedenen Interessenvertretungen ihre Stimme geltend machen können, und daß diese Vereinigung denn schließlich doch in irgendeiner Weise eine mittlere Linie finden wird.

Ich kann auch Herrn Professor Stier-Somlo nicht beistimmen, wenn er dem Herrn von dem technisch-industriellen Verband einen gewissen parteipolitischen Standpunkt zum Vorwurfe gemacht hat. Das, meine Damen und Herren, scheint mir kein parteipolitischer Standpunkt zu sein, sondern das scheinen mir durchaus berechtigte Interessenvertretungen zu sein. Wie weit diese Interessenvertretungen in den Rahmen der Allgemeinheit sich einfügen lassen, wie weit sie berechtigt sind oder nicht, darüber kann man verschiedener Meinung sein. Auf alle Fälle muß hier in der Gesellschaft für Soziale Reform ein Ort sein, an dem man für die Berufsschicht, die man vertritt, ein Wort einlegen kann.

Nun möchte ich gleich an das anknüpfen, was mein Herr Vorredner vom Verein der deutschen Kaufleute gesagt hat, der gemeint hat, man hätte bei den ganzen Verhandlungen über die Pensionsversicherungsfrage im Bankgewerbe von der Bankbeamtenorganisation nichts gemerkt. Dagegen muß ich denn doch im Namen des Deutschen Bankbeamtenvereins entschiedensten Protest einlegen. Solange überhaupt von einer allgemeinen Pensionskasse im Bankgewerbe die Rede ist — das ist seit sieben Jahren der Fall — hört man ständig den Zentralverband des Bank- und Bankiergewerbes in Verbindung mit dem Deutschen Bankbeamtenverein nennen. Jeder, der sich halbwegs mit den Dingen beschäftigt hat, weiß das. Wenn jener Herr das nicht weiß, dann hat er sich zu meinem Bedauern mit der Gruppe der Handlungsgehilfen, die im Bankgewerbe tätig ist, nicht genügend beschäftigt. Das darf ich als wahr unterstellen, daß die Pensionsfrage bei uns gemeinsam vom Arbeitgeberbund und vom Arbeitnehmerbunde in Angriff genommen und geregelt worden ist.

Nun hat der Herr Referent in Nummer 7, Absatz e, seiner Leitsätze ausgesprochen:

„Die Zulassung von Ersatzinstituten soll nur unter den in der Denkschrift aufgeführten Bedingungen zulässig sein, jedoch mit der Maßgabe, daß nach der Erlassung des Gesetzes sich bildende Privatpensionskassen nicht mehr als Ersatzinstitute zugelassen werden dürfen."

Der Herr Referent steht also, wie ich daraus wohl entnehmen darf, grundsätzlich auf dem Boden, daß Ersatzinstitute zugelassen werden sollen, sofern sie die in der Denkschrift ausgesprochenen Bedingungen erfüllen und sofern sie bereits bestehen, wenn das Privatbeamtenversicherungsgesetz in Kraft treten wird. Beide Bedingungen wird die Bankbeamtenkasse erfüllen; denn sie ist jetzt vom Reichsaufsichtsamte für Privatversicherungen eingehend geprüft worden und erfüllt nicht nur alle Bedingungen der Denkschrift, sondern übertrifft sie in wesentlichen Punkten, und sie wird, da ihre Gründung in den nächsten Monaten erfolgen wird, auch lange vor Beginn der Pensionsversicherung der Privatbeamten in Tätigkeit sein.

Ich muß nur meiner großen Verwunderung Ausdruck geben, daß der Herr Referent die Kasse des Deutschen Privatbeamtenvereins in Magdeburg anerkannt wissen will, während er .... (Widerspruch des Referenten Dr. Cahn). Schön, Sie haben aber zum mindesten erklärt: es liegt kein Bedürfnis vor, die Deutsche Bankbeamtenkasse als Ersatzinstitut anzuerkennen. Die Begründung ist uns der Herr Referent vollständig schuldig geblieben. Er hat die gewichtige soziale Frage, eine Frage, die, wie ich zeigen werde, nicht nur für das Bankgewerbe, sondern für die gesamte Volkswirtschaft von großer Bedeutung ist, mit einigen Sätzen abgetan, und ich kann darüber nur mein lebhaftes Bedauern aussprechen. Man kann unserer Kasse feindlich gegenüberstehen, das ist begreiflich; aber man sollte hier nicht Dinge von solcher Tragweite in breitester Öffentlichkeit verurteilen, ohne in genügender Weise eine Begründung dafür gegeben zu haben. Das hat der Herr Referent nicht getan. (Unruhe)

Es tut mir leid, dies sagen zu müssen, aber ich vertrete hier die Interessen meiner Kollegen, und ich kann nicht zulassen, daß wir, die wir jahrzehntelang in dieser Frage mühevoll arbeiten, hier in zwei Sätzen abgetan werden.

Die Frage der Pensionsversicherung im Bankgewerbe, wenn ich das in dem mir nur knapp zugemessenen Raume sagen darf, ist nach meiner Ansicht in der Tat nicht nur eine Frage der Bankangestellten; sie ist auch nicht nur eine Frage der wesentlich erhöhten Renten. Ich würde in der Tat auf die größeren Renten, die dadurch herauskommen werden, daß die Bankleitungen 4,5 % bezahlen sollen — die Bankangestellten nur 4 % — nicht eingehen, wenn nicht nach meiner Auffassung Momente sozialpolitischer Natur für dieses Gebiet mitsprechen würden.

Dabei möchte ich einschalten, daß in dem uns vorliegenden Satzungsentwurf die Rechte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durchaus gleich verteilt sind trotz des erhöhten Prozentsatzes, den die Arbeitgeber zahlen. Die Wahlen, die zu dem Aufsichtsrate, zu der Pensionskommission, zum Rechnungsausschuß und den sonstigen leitenden Körperschaften des Versicherungsvereins erfolgen werden, sind so gedacht, daß sowohl die Gruppe der Mitgliedsbeamten als auch die der Arbeitgeber gesondert wählt, so daß eine Majorisierung ausgeschlossen ist. Zur Änderung der Statuten ist eine Dreiviertelmehrheit sowohl der einen wie der anderen Gruppe erforderlich. Auch sind alle Verwaltungsinstanzen paritätisch besetzt. Dies ist geschehen trotz der erhöhten Beiträge der Chefs. Die vorhin geäußerte Ansicht, daß etwa die Chefs für das ½ % soviel erhöhten Einfluß in Anspruch nehmen, ist hinfällig.

Nun die volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung dieser Angelegenheit! Ich habe wohl kaum nötig, in diesem Kreise darauf hinzuweisen, wie stark das Bankgewerbe mit der gesamten Volkswirtschaft unseres Vaterlandes verknüpft ist. Es erscheinen jetzt in diesen Tagen die Geschäftsberichte der Großbanken, und Sie ersehen daraus, daß das Bankgewerbe seine Fäden gesponnen hat zu allen Zweigen der Volkswirtschaft, die wir in unserem

Vaterland überhaupt haben. Dadurch, daß das Bankgewerbe gewissermaßen zum Geldgeber der gesamten deutschen Volkswirtschaft geworden ist, ist sein Einfluß natürlich ganz außerordentlich gestiegen, und es kann deshalb für den Staat nicht gleichgültig sein, ob die soziale Entwicklung der Angestellten in diesem so außerordentlich wichtigen Gewerbe sich ruhig vollzieht oder ob sich Erschütterungen einstellen, wie wir sie in anderen Gewerben so oft erleben müssen. Und als ein Moment, um die ruhige und stetige innere Entwicklung und damit nach meiner Ansicht die ruhige und stetige Entwicklung der Volkswirtschaft in ihrer Gesamtheit zu gewährleisten, erscheint uns der geplante Pensionsversicherungsverein.

Der Staatssekretär Graf v. Posadowsky, der sich um unsere Sozialpolitik so außerordentlich verdient gemacht hat, hat in verschiedenen seiner Reden darauf hingewiesen, daß die Zwistigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern so oft daher kommen, daß sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht finden, daß keine neutrale Stätte vorhanden ist, an der sich diese beiden Schichten treffen. In unserem Versicherungsverein ist so ein neutraler Platz zur Aussprache zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschaffen, und dort werden sich Chefs und Angestellte naturgemäß nicht allein zur Beratung der Pensionsangelegenheiten zusammenfinden, sondern es wird sich im Laufe der Zeit von selbst ergeben, daß alle sozialen Fragen, die im Bankgewerbe für die Angestellten zu regeln sind, besprochen werden. Darum wird diese Einrichtung nach meiner Ansicht ein Instrument des Friedens im Bankgewerbe werden; sie wird dadurch nicht nur dem Bankgewerbe, sondern auch der Volkswirtschaft in ihrer Gesamtheit dienen.

Das scheinen mir, kurz zusammengefaßt, vornehmlich die Gesichtspunkte zu sein, nach denen man die Zulassung der geplanten Pensionskasse im Bankgewerbe als Ersatzinstitut zu beurteilen hätte.

Ich habe zu meiner Freude gehört, daß auch Herr Professor Stier-Somlo auf dem Standpunkte steht, daß Ersatzinstitute zugelassen werden. Alle Rechte, die die übrigen Privatbeamten in

der Pensionsversicherung haben werden, werden auch die Bankbeamten haben. Ich wiederhole: ich lege nicht ausschlaggebenden Wert auf die finanzielle Mehrleistung, die die Kasse zweifellos wird aufbringen können. Wir legen den Wert auf die sozialpolitische Förderung der Interessen der Bankangestellten, damit des Bankgewerbes und damit, wie ich gezeigt zu haben glaube, der Volkswirtschaft. Im Bankgewerbe ist ein Werk der Selbsthilfe im Entstehen. Wir haben in den letzten Jahren so oft sagen hören, man solle nicht immerfort nach der Staatshilfe rufen, die einzelnen Erwerbsgruppen sollten sich selbst helfen. Wir sind im Begriff, in Gemeinschaft mit den Bankleitungen dieses Werk der Selbsthilfe zu schaffen, und ich würde mich ganz außerordentlich freuen, wenn in der Gesellschaft für Soziale Reform, die doch immer nützlichen Bestrebungen Beachtung geschenkt hat, Verständnis dafür vorhanden sein würde, daß unsere Arbeit nicht zertrümmert werden kann, ohne dem Bankgewerbe und den Bankangestellten schweren Schaden zuzufügen, und daß die Sonderkasse für das Bankgewerbe keinen Schaden bringen wird für die vorgesehene Staatsversicherung. Wir stehen im Deutschen Bankbeamtenverein auf dem Standpunkte, daß eine Zwangsversicherung der Privatangestellten durchaus kommen soll und kommen muß. Wir stehen durchaus auf dem Boden des Hauptausschusses in der Beziehung, daß sie als eine Sonderversicherung für die Privatangestellten in ihrer Gesamtheit eingerichtet werden soll. Wir möchten nur die Ergänzung, die auch Herr Professor Stier-Somlo will und die auch grundsätzlich der Herr Referent in seinen Ausführungen niedergelegt hat, daß man Ersatzinstitute zulassen soll. Ich hoffe, Ihnen gezeigt zu haben, daß die Ersatzkasse im Bankgewerbe, weit davon entfernt, andere Interessen schwer zu verletzen, geeignet erscheint, ein Instrument für die Verbesserung der sozialen Lage der Bankangestellten zu werden, und daß sie kräftig zur Förderung eines guten Einvernehmens zwischen Leitungen und Angestellten beitragen wird. Gerade das Moment, wie man in gemeinsamen friedlichen Verhandlungen die Verhältnisse einer Angestelltengruppe vorwärts bringt, ist ja doch auch in diesem

Verein oft erörtert worden, und ich glaube daher zuversichtlich, für meine Ausführungen hier willige Ohren gefunden zu haben. (Bravo!)

Staatsminister Dr. Graf v. Posadowsky:

Ich möchte Ihre Aufmerksamkeit nur ganz kurz in Anspruch nehmen, im voraus aber bemerken, daß ich mich in der Frage für völlig objektiv halte und ein Privatmann, nicht Privatbeamter bin (Heiterkeit), mich aber mit dieser Angelegenheit sehr eingehend beschäftigt habe und auch manche Stimmungen hinter den Kulissen kenne.

Meine Herren und Damen! Es haben sich infolge unserer modernen Entwicklung in den letzten 33 Jahren große industrielle, finanzielle Konzerns gebildet, die ein Beamtenpersonal, ein Arbeiterpersonal beschäftigen, das heranreicht an die Bevölkerungszahl von Mittelstädten. Unsere Technik, unsere Industrie ist so viel verwickelter geworden, daß dadurch auch die Verantwortlichkeit und die Arbeitslast der Beamten ganz erheblich gestiegen ist, und man kann wohl sagen, daß es gewisse Kategorien von Privatbeamten gibt, deren Arbeitslast und deren Verantwortlichkeit größer ist als die Verantwortlichkeit und die Arbeitslast mancher Kategorien von Staatsbeamten.

Ich glaube, daß aus diesen Verhältnissen heraus der Wunsch rege geworden ist, die Zukunft dieser unserer Volksgenossen, die zum deutschen Mittelstande gehören, häufig aber, wenn sie durch äußere Zufälle ihrer Arbeitskraft, ihrer Stellung beraubt sind, dem schwärzesten Elend ausgesetzt sind, auf gesetzlicher Grundlage zu sichern. Wie man vorgeht, um dieses Ziel zu erreichen, wird davon abhängen, für wie dringend notwendig man diese Versicherung hält und wie schnell man sie deshalb realisieren will.

Wir haben gehört, daß die statistischen Unterlagen, die man bisher gewonnen hat, nicht genügten, um ein volles Bild von der fianziellen Wirksamkeit einer eventuellen Privatbeamtenversicherung zu gewinnen. Ich bin vollkommen mit dieser Auffassung einverstanden. Ich bin aber ferner der Ansicht, daß alle Statistiken,

die man vorläufig erhebt, ein vollkommen zutreffendes Bild von der finanziellen Wirkung einer solchen Versicherung niemals geben werden. (Sehr richtig!) Meine Herren und Damen! Ein finanzielles Bild, wie eine Versicherung wirkt, wie eine Maßregel überhaupt wirkt, die finanzielle Folgen nach sich zieht, gewinnt man erst, wenn die Maßregel Gesetz geworden ist und man demgemäß zu prüfen hat: wer ist nunmehr berechtigt, Ansprüche zu erheben oder wer nicht? Man hat sich bisher fast immer auf Grund solcher vorläufigen Statistiken getäuscht. Man hat sich in Frankreich getäuscht über die Folgen der sozialpolitischen Lasten. Man hat sich jetzt in England (gleich im ersten Jahr) um die Kleinigkeit von 18 Mill. getäuscht über die Höhe der finanziellen Belastung infolge der Altersversicherung. Und wir haben uns in der gleichen Richtung auch in Deutschland getäuscht bei der Einführung der Invalidenversicherung. Wenn nicht die provinziale bezw. einzelstaatliche Last der Invalidenversicherung von mir in eine gemeine Reichslast verwandelt worden wäre, so würde wahrscheinlich eine Anzahl von provinziellen bezw. bundesstaatlichen Versicherungsanstalten nicht in der Lage geblieben sein, dauernd ihre Verpflichtungen gegenüber ihren Rentnern zu erfüllen.

Wenn man jetzt also wieder eine neue Statistik aufmacht, so bin ich der Ansicht, es wird eine solche auch nicht ein zutreffendes Bild geben und ferner außerordentliche finanzielle Mittel erfordern, die in den Reichsetat eingestellt werden müßten, also erst im nächsten Jahre bewilligt werden könnten. Dann wird weiter Jahr und Tag darüber vergehen, bis diese Statistik erhoben wird, und dann wieder Jahr und Tag, bis das Material verarbeitet ist und man auf Grund der dann erlangten Zahlen neue Gesetzesvorschläge machen kann. Kommt man also dazu, daß man jetzt mit neuen statistischen Arbeiten beginnen will, dann wird der Zeitpunkt, in dem Ihre Wünsche sich gesetzgeberisch kristallisieren können, auf viele, viele Jahre hinausgeschoben werden. (Sehr richtig!)

Ich möchte mir dabei eine psychologische Bemerkung gestatten: Die fortschreitende Belastung durch die Sozialpolitik hat viel mehr

geheime Gegner, als man denkt. (Sehr gut!) Glauben Sie nicht, wenn die schönsten sozialpolitischen Anträge gestellt werden, daß man deshalb auch immer den sehr energischen Willen hat, daß sich diese Anträge zu Gesetzen verdichten sollen. (Heiterkeit und Sehr gut!) Es wird manches getan aus taktischen Gründen und nicht aus dem tiefinnerlichen Gefühle der Pflichten heraus, die wir gegen unsere Nebenmenschen, insbesondere gegen unsere wirtschaftlich schwächeren Nebenmenschen haben. (Sehr gut!) Es gibt auf keinem Gebiete so viel Heuchelei wie bei einer gewissen sozialpolitischen Freundlichkeit. (Sehr richtig!)

Ihre Bewegung, das Schicksal der Privatbeamten im Falle der Arbeitsunfähigkeit zu sichern, trifft leider auch mit einer für das Deutsche Reich außerordentlich kritischen, hochernsten finanzpolitischen Lage zusammen. Die Lage der Finanzen des deutschen Reichs ist jetzt in der Tat eine so außerordentlich schwierige, wie Sie ja alle aus den Verhandlungen der Reichstagskommission wissen, daß man selbstverständlich außerordentlich vorsichtig sein wird, wenn es gilt, neue Lasten auf das Reich zu übernehmen, um so mehr, als die nächste Aufgabe, die das Reich zu erfüllen hat, unzweifelhaft auf Grund gesetzlicher Bestimmungen die Witwen- und Waisenversicherung für die Hinterbliebenen der bisher Zwangsversicherten sein muß.

Es liegen bekanntlich der Denkschrift zwei Gedanken zugrunde: einerseits der Ausbau der Invalidenversicherung durch Anfügung höherer Versicherungsklassen, andererseits die Bildung einer sog. Zuschußkasse. Im Hinblick auf diesen Plan kann ich Ihnen versichern, meine Herren und Damen, daß ich es für vollkommen ausgeschlossen halte — ich spreche hier nicht meine eigenen Ansichten zur Sache aus, sondern ich möchte nur Tatsachen feststellen, objektive Tatsachen, die zwar rauh sind, aber wahr — daß das Reich bei einer Angliederung der Privatbeamtenversicherung an die allgemeine Invalidenversicherung für die Privatbeamten höhere Lasten übernimmt als für sämtliche übrigen zwangsweise Versicherten. Ich halte es auch für vollkommen ausgeschlossen, daß man zugunsten der Privatbeamten irgendwelche privilegierenden

Bestimmungen in das allgemeine Versicherungsgesetz aufnimmt. Ich halte es endlich in absehbarer Zeit auch für finanziell vollkommen ausgeschlossen, daß man einerseits die Berufsinvalidität einführt und andererseits das Alter für den Empfang der Renten auf 65 Jahre herabsetzt, insoweit nicht schon vorher Invalidität vorliegt.

Die Einführung der Berufsinvalidität in das allgemeine Invalidenversicherungsgesetz würde ein Schritt von unübersehbarer finanzieller Tragweite sein; denn bei gewöhnlichen Arbeitern ist die Berufsqualität nicht annähernd so scharf zu unterscheiden wie bei Privatbeamten, und wir würden, wenn wir die Berufsinvalidität allgemein einführten, schließlich im Wege der Praxis dahin kommen, daß jeder eine Rente bekommen muß, der nicht mehr in seiner bisherigen Beschäftigung den bisherigen Lohn verdienen kann.

Und ebenso würde die Herabsetzung des Alters für den Empfang der Renten auf 65 Jahre, ganz abgesehen von den psychologischen und politischen Bedenken, die dagegen im Reichstag erhoben werden würden, auch sehr erhebliche neue finanzielle Lasten für das Reich herbeiführen, für welche Deckung sich schwer beschaffen ließe.

Daß also gegenwärtig die verbündeten Regierungen und der Reichstag bereit sein sollten, zugunsten der Privatbeamten so wesentliche Änderungen des allgemeinen Invalidenversicherungsgesetzes herbeizuführen, halte ich namentlich in dem gegenwärtigen Zeitpunkt unserer finanziellen Krisis für vollkommen ausgeschlossen, und ich möchte auch glauben, daß, wenn eine besondere Versicherungskasse für die Privatbeamten eingerichtet werden sollte, das Reich kaum geneigt sein würde, etwas weiteres zu tun, als die allgemeinen Verwaltungskosten zu übernehmen. Das Reich wird wahrscheinlich nicht mehr tun, weil noch sehr viele andere Kategorien vorhanden sind, die auch die obligatorische Versicherung wünschen, — es wäre das ein Schritt, der ja schon im Reichstag für andere Kategorien unserer Bevölkerung eingehend erörtert ist und der

schließlich, wie vorhin sehr richtig gesagt wurde, zu einer allgemeinen zwangsweisen Volksversicherung führen müßte. (Sehr richtig!)

Meine Herren und Damen! Wenn Sie also diese ganze Sachlage übersehen, so halte ich es wirklich für bedenklich gegenüber dem großen Ziele, das Sie anstreben, sich jetzt in Einzelheiten zu vertiefen und auf Kleinigkeiten zu versteifen. (Sehr richtig!) Es kommt meines Erachtens darauf an, im Wege der Gesetzgebung schnell ein praktisches Resultat innerhalb der finanziellen und politischen Möglichkeiten zu erreichen, (Sehr richtig!) und wenn Sie dieses Ziel erreichen wollen, dann kann ich nur dringend empfehlen, mit den Vorschlägen, denen die Reichsregierung wohlwollend gegenübersteht, möglichst sich zu befreunden; denn von dem Ernst des Willens, der an der maßgebenden Stelle der Reichsregierung besteht, hängt doch die Vertretung im Bundesrat ab, und von den Stimmungen des Bundesrats hängt es doch wieder ab, ob mit dem Reichstag eine Einigung zustande kommt. Es werden gewiß im Reichstage viele sozial gesinnte Männer sein, die auf alle Einzelwünsche, die Sie haben, bereitwilligst eingehen. Aber schließlich kommt ein Gesetz nur mit Mehrheiten zustande, und es kommt nur zustande mit der schließlichen Zustimmung der verbündeten Regierungen.

Ich fasse mich also dahin zusammen: was Sie erreichen wollen, ist eigentlich, wenn Sie die letzte Wurzel aller Ihrer Wünsche ziehen, eine Finanzfrage. Es hängt davon ab: was können Ihre eigenen Leute leisten, und was ist das Reich bereit, beizutragen? Was das Reich — ich spreche hier nur meine persönliche Ansicht aus — wie ich glaube, bereit sein würde, beizutragen, das liegt einerseits innerhalb der allgemeinen Bestimmungen des Invalidenversicherungsgesetzes und andererseits vielleicht in der Möglichkeit, daß der Reichsfiskus die Verwaltungskosten für eine Zuschußkasse oder für eine selbständige Kasse übernimmt. Weitere finanzielle Leistungen werden von dem Reiche, glaube ich, namentlich unter den jetzigen Verhältnissen nicht zu erreichen sein, und ich meine, gegenüber dieser unzweifelhaften

Sachlage müssen sich alle Ihre weitergehenden Wünsche im einzelnen beschränken.

Außerdem, vergessen Sie eins nicht! Auch das große allgemeine Invaliditätsgesetz sieht heute ganz anders aus als zu der Zeit, da Fürst Bismarck dieses Gesetz einbrachte. Es sind die allerwichtigsten grundlegenden Veränderungen auch nach der finanziellen Seite daran vorgenommen worden.

Die Privatbeamten in Deutschland zu versichern, ist ein vollkommen neuer Schritt, den die verbündeten Regierungen nur mit großer Vorsicht beschließen werden. Dieses Gesetz wird viele Enttäuschungen bereiten, wird manche neuen Gesichtspunkte eröffnen, wenn es zustande kommt und in die Praxis übertragen ist. Es ist aber keineswegs ausgeschlossen, daß auch ein solches Gesetz, ebenso wie sich das große Invaliditätsgesetz zugunsten der Arbeiter in erheblichem Umfange weiter verbessert hat, im Laufe der Jahrzehnte eine für Sie günstigere Gestalt erlangt.

Meine Herren und Damen! Ich möchte Sie deshalb auffordern, alle kleineren Meinungsverschiedenheiten, alle Einzelheiten beiseite zu lassen und nur von dem Gesichtspunkt der politischen Möglichkeit und der finanziellen Ausführbarkeit nach dem großen Ziele hinzustreben, daß möglichst bald eine staatliche Versicherung der Privatbeamten zustande kommt. (Lebh. Beifall)

(Die Sitzung wird auf eine Stunde unterbrochen.)

II. Verhandlungstag. Nachmittagssitzung.

Fischer, Offenbach a/M., Vertreter des deutschen Verbandes kaufmännischer Vereine, Frankfurt a/M.

Ich spreche nicht nur namens des Verbandes kaufmännischer Vereine, sondern auch gleichzeitig in meiner Eigenschaft als Mitglied der Siebener-Kommission des Hauptausschusses und für deren Mehrheit, und ich glaube, ich kann nach den Ausführungen des Herrn Grafen v. Posadowsky, die Sie vor der Pause ge-

hört haben, sagen, daß die Siebener-Kommission in ihrer Majorität wie Minorität ihre Aufgabe richtig erfaßt hat in dem Moment, als sie zur Beratung der zweiten Denkschrift zusammengetreten ist. In dieser Denkschrift lag zum erstenmal ein Vorschlag der Regierung vor, der uns den Weg zeigt, auf dem die Privatbeamtenversicherung erreichbar erscheint, und mit diesem Moment waren die Differenzen innerhalb der Kommission beseitigt. Man hat sich gesagt: die jetzigen Beratungen können sich nur auf den Boden der neuen Denkschrift stellen; denn in erster Linie haben wir jetzt dafür zu sorgen, nicht unsere Differenzen gegenseitig auszutragen, sondern eine Versicherung für den deutschen Privatbeamtenstand zu schaffen, die in möglichst rascher Zeit zu erreichen ist. Man hat sich infolgedessen auf dem Boden der Denkschrift zu dem Vorschlage, der ja nach beiden Richtungen hin eine Konzession machte, zusammengefunden.

Zu den Ausführungen des Herrn Referenten habe ich vom Standpunkte der Kommissionsmehrheit recht wenig zu sagen; denn der Herr Referent steht ja sowohl in seinen Leitsätzen, wie in seinen Ausführungen fast vollständig auf dem Boden des Siebener-Ausschusses und des Hauptausschusses. Eines muß ich jedoch erwähnen. Man nimmt an, daß der Hauptausschuß den Ersatzinstituten feindlich gegenübersteht. In dieser Auffassung ist die Darlegung nicht richtig, und ich lege Wert darauf, das festgestellt zu sehen. Der Hauptausschuß glaubt aber, daß es nicht rätlich ist, Einrichtungen, die laut den Erhebungen der ersten Denkschrift und die nach den Mitgliederziffern der Pensionseinrichtungen höchstens 7—10 % der deutschen Privatbeamten bzw. der in den betreffenden Vereinen verzeichneten Mitgliederziffern eine Versorgung bieten, im allgemeinen durch Forderung der Zulassung als Ersatzinstitute zu fördern. Das war der Standpunkt des Hauptausschusses in dieser Frage. Es bestand nicht etwa Feindschaft gegenüber den Kassen, denn der Hauptausschuß weiß, daß diese Kassen Bahnbrecher für den Versicherungsgedanken in Deutschland überhaupt gewesen sind.

In der Frage der Rückerstattung der Beiträge ist der Herr

Referent nicht ganz mit uns einverstanden. Es war unsere Anschauung, daß eine solche Rückerstattung möglichst vermieden werden solle und daß der weitgehendste Anspruch, der den Versicherten gewährt werde, die prämienfreie Versicherung sei, weil ja dann der Beitrag des Arbeitgebers mit gewertet wird bei der Gewährung der Rente.

Ferner bin ich mit dem Herrn Referenten nicht ganz einverstanden hinsichtlich des Begriffes der Invalidität. Hier sind die Interessen andere, als wie sie im österreichischen Gesetze gewahrt sind. Über den österreichischen Begriff sagt der § 8:

„Als erwerbsunfähig, invalide, ist derjenige anzusehen, welcher infolge eines körperlichen oder geistigen Gebrechens seinen bisherigen Berufspflichten nicht weiter zu obliegen vermag. Auf die Invaliditätsrente hat jedoch derjenige keinen Anspruch: a) welcher durch eine seinen Arbeitskräften entsprechende Beschäftigung einen die Invaliditätsrente übersteigenden Betrag, mindestens jedoch 600 Kronen, verdient."

Dann sagt der § 10:

„Der Bezug der Invaliditätsrente erlischt, 1. mit dem Tode des Bezugsberechtigten, 2. mit der Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit. Dem Wiedereintritt der Erwerbsfähigkeit ist es gleichzuhalten, wenn der Rentenempfänger durch eine seinen Arbeitskräften entsprechende Beschäftigung einen die Invaliditätsrente übersteigenden Betrag, mindestens 600 Kronen, verdient."

Der deutsche Invaliditätsbegriff, der in der Denkschrift vorgeschlagen ist, umfaßt nach den Feststellungen in der Sitzung der Siebener-Kommission vom 19. bis 21. September ausdrücklich mit, daß Privatbeamte, welche zur Erfüllung ihrer Berufspflichten dauernd unfähig werden, als invalide zu betrachten sind, daß zweitens jede Verdienstgrenze absichtlich herausgelassen ist, somit die körperliche Halbinvalidität schon zur Rente berechtigt, daß drittens damit auch den Interessen der zur Selbständigkeit übergegangenen Privatbeamten Rechnung getragen wird, und daß viertens Krankenrenten, wie sie der Herr Referent will, nach 26 wöchiger Krankheit vorgesehen sind.

Das sind Feststellungen, die ausdrücklich gemacht sind, um uns zu entscheiden, ob wir den gewählten Begriff der Regierung von seiten der Siebener-Kommission annehmen können. Nachdem diese Zusage gegeben war, haben wir die weitergehenden Forderungen fallen lassen und uns mit dem vorgeschlagenen Invaliditätsbegriffe begnügt.

Der österreichische Invaliditätsbegriff trägt in seiner Fassung denjenigen Personen nicht Rechnung, die durch den Handel oder durch die Industrie gehen und zur Selbständigkeit kommen, und diese Personen sind außerordentlich zahlreich. Diese Personen gehen meistens in den Kleinhandel und in die Kleinindustrie über, und sie sind des Schutzes mindestens ebenso bedürftig resp., man darf ihre Beiträge nicht verfallbar machen, dadurch daß man einen Invaliditätsbegriff festsetzt, der ihnen die Erlangung einer Rente nicht ermöglicht. Aus dem Grunde bin ich der Meinung, daß der Invaliditätsbegriff, wie er für das deutsche Gesetz vorgeschlagen ist, für den Privatbeamtenstand in Deutschland und für die Personen, die zur Selbständigkeit gelangen — die Ladenangestellten, die in der Denkschrift überhaupt nicht behandelt worden sind, stellen den größten Teil derjenigen Personen dar, die zur Selbständigkeit übergehen — unbedingt besser ist als der nach dem österreichischen Gesetz, und ich möchte daher bitten, sich bei den Vorschlägen lieber auf diesen Begriff zu beziehen.

Nunmehr gehe ich über zu den Ausführungen, die Frau Waescher heute Morgen gemacht hat, indem sie der Siebener-Kommission den Vorwurf der Unfreundlichkeit gegenüber den Forderungen der weiblichen Angestellten machte. Diesen Vorwurf hat ja nachher sogar Herr Professor Stier-Somlo wiederholt. Der Vorwurf ist in dieser Form wirklich nicht berechtigt (Rufe: Na, na!), und ich glaube, ich darf Frau Waescher noch daran erinnern, daß wohl ich derjenige war, der zum erstenmal überhaupt den Frauen gesagt hat, daß ihre Interessen andere sind als die der männlichen Privatangestellten und daß sie in diesem Gesetze nicht zur Geltung kommen können, wenn sie nicht dafür eintreten.

Es ist auch der Vorschlag, der dann gemacht worden ist, daß aus der Rückvergütung, die mit 5 Millionen jährlich in dem jetzigen Invalidenversicherungsgesetz figuriert, eine Rente gemacht werden möge, mit der eine Erhöhung der Witwenrente herbeigeführt werde, nicht der Vorschlag irgendeiner Frau, sondern ein Vorschlag, der schon 1906 im Deutschen Verbande kaufmännischer Vereine von mir gemacht worden ist. Ferner stammen die Anträge, die die Siebener-Kommission in Kassel gemacht hat und die sich mit den heutigen Vorschlägen des Berliner Verbandes der weiblichen Angestellten fast decken, in denen man der Regierung vorgeschlagen hat, die §§ 16—21 des Unfallversicherungsgesetzes zur Richtschnur für die Verleihung der Witwenrente zu nehmen, doch auch nicht von Frauen.

Also unfreundlich war diese Haltung der Siebener-Kommission den Frauen gegenüber gewiß nicht. Diese Frauenvorschläge sind zweifellos viel zu spät in die Bewegung hineingekommen. (Sehr richtig!) Das ist der erste Grund, und zweitens sind sie manchmal mit etwas viel zu viel Schärfe vertreten worden. Es muß unter allen Umständen anerkannt werden, daß man versucht hat, gegenüber den Beiträgen der Frauen Leistungen herbeizuführen, die vollwertig genannt werden müssen.

Die Anschauungen der Frauen gingen auch und gehen heute noch weit auseinander. Der erste Vorschlag, der speziell von den Verbänden in Frage kam, die Frau Waescher vertritt, wollte glatterhand eine Ehefrauenversicherung schaffen, wollte die Ehefrau als Privatbeamtin ihres Mannes aufgefaßt sehen. (Rufe: Nein! Nie!) Eine solche Versicherung, eine Volksversicherung ist nicht möglich. Heute ist diese Forderung beschränkt auf die Versicherung der Ehefrauen der Privatangestellten. Also das ist schon ein Fortschritt.

Auch diese Ehefrauenversicherung ist nicht durchführbar, denn mit dieser Forderung scheiden sämtliche ledigen Personen für die Beitragspflicht aus, einerlei, ob sie männlichen oder weiblichen Geschlechts sind, und was das bedeutet, können Sie an den Personenziffern am deutlichsten sehen. Die Zahl der Privatbeamten betrug nach der letzten Berufszählung — die neue liegt

leider Gottes immer noch nicht vor — 828000, und die Zahl der Ledigen unter ihnen belief sich auf 523000 oder rund 63 %. Mit wem wollen Sie denn hernach diese Versicherung der Ehefrauen machen? Wer soll hier die Prämien bezahlen? Da werden nicht 6 %, wie der Herr Referent heute Morgen geglaubt hat, dafür notwendig werden, sondern die doppelte Summe, vielleicht sogar das Dreifache; denn mit dieser geringen Personenziffer kann man überhaupt keine Versicherung ausführen.

Es liegt also für uns die Notwendigkeit vor, wenn wir dem Vorschlage der verbündeten kaufmännischen Vereine beistimmen wollen, die Witwenversicherung zu opfern, und das können wir nicht. Wir sind in die Bewegung hauptsächlich auch darum eingetreten, um eine Versorgung unserer Hinterbliebenen, der Witwen und Waisen, herbeizuführen. Es ist gerade dieser Gedanke, der dieser Bewegung diesen außerordentlichen Ernst gegeben und der ihr diesen außerordentlichen Rückhalt in allen Kreisen der Angestellten gesichert hat. Wenn wir es damals abgelehnt haben, uns auf diesen Standpunkt der verbündeten kaufmännischen Vereine einzulassen, so geschah es nicht aus Unfreundlichkeit gegenüber den Damen oder aus Unverständigkeit — der Ausdruck ist auch schon gefallen — sondern darum, weil wir einer Sache, die wir als unausführbar anerkennen müssen, nicht etwas opfern können, was für uns die Aufgabe der ganzen Pensionsversicherung nahezu bedeutet. Das ist der Standpunkt der Siebener-Kommission des Hauptausschusses und der fast einstimmige Standpunkt des Hauptausschusses in Berlin gewesen.

Wenn nun Herr Professor Stier-Somlo vorhin sagte, daß die statistischen Unterlagen nicht genügten, um eine derartige Gesetzgebung darauf aufzubauen, so kann ich mich nach den Ausführungen meines Herrn Vorredners ganz außerordentlich kurz fassen. Ich glaube, was an statistischen Unterlagen für diese Versicherung zu beschaffen war, das hat die Regierung. Die Regierung hat die statistischen Unterlagen durch den Hauptausschuß erhalten; sie hat die vollständigen Zusammenstellungen über den Privatbeamtenstand nach der früheren Berufszählung; sie hat

die statistischen Unterlagen, die durch die besonderen Erhebungen gewonnen worden sind, und die kommenden neuen statistischen Ziffern der Berufszählung von 1907 werden wahrscheinlich genau so sein wie die früheren, wenn man nur mit prozentualen Ziffern rechnet. Diese Ziffern haben wir heute für die Familien, für die Kinder, für die Verheirateten usw. Dieses Material hat die Regierung alles, und es hätte dazu eigentlich der Erhebung von 1903 gar nicht bedurft.

Ich möchte speziell den Frauen hier noch eine kleine Tabelle vorlesen, sie betrifft die Zusammensetzung der Frauen und der erwerbstätigen Frauen überhaupt und die Ziffern, die auf die verheirateten und verwitweten entfallen. Von den 26 Millionen Frauen waren 1895 ledig 15 Millionen. Es waren verheiratet 8,8 Millionen, daneben sind 2,2 Millionen Witwen. Die Volkszählung vom 1. Dezember 1900 zeigt 9,8 Millionen verheirateter Frauen und 2,4 Millionen Witwen. Sie haben also mit 25 % Witwen zu rechnen.

Ich bin der Ansicht, daß die Witwenversicherung der Kernpunkt der Versicherung ist, und sie erfordert auch verhältnismäßig den höchsten Beitrag. Ich möchte die Damen wirklich bitten, sich das zu überlegen, ob sie nicht diesen Widerstand, der sich speziell gegen die Witwenversicherung richtet — deshalb, weil die ledigen Personen hierzu Beiträge bezahlen sollen — bei der geringen Zahl der Personen, die ihr Leben lang ledig bleiben (das trifft nämlich beide Geschlechter gleichmäßig) zurückstellen und dem durch ihre Beschlüsse Ausdruck verleihen wollen, was ihnen von dem Herrn Grafen v. Posadowsky in so glänzender Weise gesagt worden ist. Geben Sie der heutigen Bewegung die einheitliche Stoßkraft, und sie wird sehr rasch zum Ziele kommen. Wenn Sie das nicht tun, wenn Sie überall diese kleinen Sonderwünsche — denn mehr ist das nicht — in den Vordergrund der Bewegung stellen, wenn man damit die Bewegung aufhält, so haben Sie es sich selbst zuzuschreiben, wenn Ihr Geschlecht in der Weise zu kurz kommt, wenn Sie mit der Witwenversicherung noch viel, viel länger zu warten haben.

Berufszählung vom 14. Juni 1895.

Alter	Frauen überhaupt				darunter erwerbstätige Frauen		
	ledig	verheiratet	verwitw. oder geschieden	zusammen	ledig	verheiratet	verwitw. oder geschieden
unter 16	9 482 183	376	—		605 055	58	—
16—18	1 052 908	6 205	323		684 389	1 177	151
18—20	1 015 069	37 268	1 046		708 300	5 665	534
20—30	2 440 608	1 833 554	33 138		1 737 643	218 882	21 914
30—40	596 388	2 675 497	140 506		399 041	314 853	102 559
40—50	306 903	2 084 328	329 433		192 328	264 402	231 487
50—60	227 454	1 380 122	553 035		128 932	175 889	310 435
60—70	152 781	603 503	623 945		67 064	64 961	220 678
70 u. darüb.	93 742	163 655	527 153		23 014	11 766	87 173
	15 368 036	8 784 508	2 208 579		4 545 766	1 057 653	974 931
			8 784 508				1 057 653
			15 368 036				4 545 766
				26 361 123			6 578 350

Freiherr v. Berlepsch:

Ich möchte mir gestatten, die geehrten Herren und Damen, die hier anwesend sind, zu bitten, nicht gleich nach Schluß der Diskussion fortzugehen. Zunächst gibt nach Schluß der Diskussion der Herr Vorsitzende ein Resumee von den Verhandlungen, und dann werde ich mir gestatten, die Versammlung zu schließen und Ihnen darlegen, in welcher Weise wir in der weiteren Behandlung der hier verhandelten Angelegenheiten in der Gesellschaft oder einem ihrer Ausschüsse fortzufahren beabsichtigen. Ich bitte Sie daher, wie gesagt, nach Schluß der Diskussion und nach stattgehabtem Resumee noch nicht gleich den Raum zu verlassen, sondern noch wenige Minuten — sehr viel länger soll es nicht dauern — hier anwesend zu sein.

Dann bitte ich noch die Herren Mitglieder des Ausschusses, die hier anwesend sind, sich zu einer kurzen Sitzung nach der Versammlung hier zu vereinigen.

Syndikus Dr. H. Potthoff, M. d. R., Vertreter des Deutschen Werkmeisterverbandes, Düsseldorf:

Meine verehrten Damen und Herren! Ich bedaure eigentlich, daß durch das Vorgehen unseres Herrn Referenten die heutige Diskussion sich im wesentlichen auf die Pensionsfrage beschränken wird und daß die grundsätzliche Frage, die eigentlich angezeigt war, nämlich „die soziale Versicherung der Privatangestellten" und die großen Grundfragen auch der Kranken- und Unfallversicherung wahrscheinlich ganz unter den Tisch fallen werden. Denn ich bin der Ansicht: eigentlich wäre eine Diskussion dieser Fragen heute praktisch viel wichtiger als die Erörterung der Pensionsversicherung, wenigstens in dem Sinne, wie sie bisher gelaufen ist. Denn ich fasse die Frage der Pensionsversicherung so auf, als ob wir bereits den Gesetzentwurf der Regierung im Reichstage vorliegen hätten. (Sehr richtig!) Es hat deshalb außerordentlich wenig Wert, über die Grundfragen hier im einzelnen zu diskutieren, sondern ich glaube, praktisch steht die Sache

heute — und wir wollen hier doch vor allem praktische Politik treiben und weniger philosophische Erörterungen — genau so wie etwa die Arbeitskammerfrage, daß wir sagen müssen: hier ist ein Vorschlag der Regierung; wollen wir ihn oder wollen wir ihn nicht? (Sehr richtig!) Wenn wir ihn wollen — und ich kann namens meines Verbandes erklären, daß wir ihn wollen, wenn auch mit Abänderungen — dann ist die zweite Frage: was können wir tun, um den Entwurf so zu verbessern, daß er möglichst den Wünschen, die wir im Interesse unserer Mitglieder vertreten müssen, entspricht? Und deswegen möchte ich auch nochmals das Bedauern aussprechen, daß der Herr Referent hier wieder mit dem Gegensatze von Ausbau der Invalidenversicherung und Sonderkassen gespielt hat, u. z. in demselben falschen Sinne, wie er solange in der öffentlichen Erörterung, auch unter den Interessenten, so viel Unheil angerichtet hat. Denn, meine verehrten Damen und Herren, der große Streit, den wir ausgekämpft haben und der heute erledigt ist, wenigstens bei der großen Mehrheit des Hauptausschusses, wird mit dieser Frage: Sonderkasse oder Ausbau? nicht richtig getroffen, sondern der Streit ging prinzipiell dahin: Trennung der Privatbeamten in der Invaliden- und Altersversicherung von den Arbeitern oder Zusammenhang in der sozialen Versicherung?

Das Extreme, was die Regierung abgelehnt hat, ist die reine Sonderkasse, das Herausnehmen der Angestellten aus der Arbeiterversicherung. Nachdem dieser Punkt ausgeschieden war, blieb die zweite Streitfrage übrig: völlig gleichmäßige Versorgung aller Arbeitnehmerschichten oder Differenzierung der verschiedenen Gruppen innerhalb des gleichen Gesetzes? Und da hat die Regierung wiederum abgelehnt, wenn ich so sagen darf, das Linksextreme, nämlich die absolut gleichförmige Versorgung aller Arbeitnehmer, den Standpunkt, den Herr Diestel vorhin und schon einige andere Herren hier vertreten haben.

Ich bekenne und habe das von jeher vertreten, daß theoretisch der Standpunkt der gleichmäßigen Versorgung der Gesamtheit unbedingt der richtige ist, und es hat noch niemals jemand einen

sachlichen, wirklich durchschlagenden Grund dagegen geltend gemacht. Das Einzige, was man dagegen geltend machen kann, ist, daß einfach aus finanziellen Gründen die Geschichte heute und in absehbarer Zeit nicht zu machen ist. Wenn wir die gesamte Invalidenversicherung, also die sämtlichen 15 oder 18 Millionen Arbeiter annähernd auf die Höhe bringen wollen, die die Privatangestellten heute wünschen, so kostet das dem Reiche mindestens 100—200 Millionen mehr, und es kostet den Arbeitgebern vielleicht 400—500 Millionen jährlich mehr. Ich will gar nicht davon sprechen, ob es heute bezüglich der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durchzusetzen wäre. Aber wenn ich heute als Reichstagsabgeordneter entscheiden sollte, ob das Reich 150 Millionen mehr für die Invalidenversicherung ausgeben dürfte, so müßte ich als pflichtbewußter Abgeordneter sagen: ein Staat, der so nahe, ich möchte fast sagen: vor einer Bankeroitswirtschaft steht, würde geradezu leichtsinnig handeln, wenn er in dieser Weise hunderte von Millionen in dauernden Ausgaben festlegte.

Das ist nicht zu machen, und deswegen ist es nicht, wie der Herr Referent sagte, ein Umfallen oder eine Schwenkung des Werkmeisterverbandes, sondern etwas, was wir von vornherein vertreten haben und heute vertreten und worin wir im Hauptausschusse mit der anderen Seite zusammengekommen sind, wenn wir sagen: wir wollen unbedingt einen organischen Zusammenhang der Versicherung aufrecht erhalten; aber wir sehen ein, daß wir unser Ziel nur mit einer Differenzierung der Privatangestellten vor den übrigen Versicherten erreichen können. Das ist gar nichts Besonderes, denn diese Differenzierungen bestehen heute schon im Invalidenversicherungsgesetz, und durch die bestehenden Differenzierungen sind uns zwei Wege gegeben, auf denen wir auch mit der Privatbeamtenversicherung gehen können. Wir haben einmal die Bestimmung, daß Lehrer und Erzieher ohne Rücksicht auf ihr Gehalt in den obersten zwei Lohnklassen versichert sein müssen. Dem entsprechend könnte man, wenn man höhere Lohnklassen aufbaut, die Privatbeamten dahinein verweisen. Das wäre nach meiner Ansicht möglich.

Die zweite Differenzierung ist heute im Gesetz z. B. die Knappschaftskasse, eine gesetzliche Reichsinvalidenversicherung mit einer landesrechtlichen Zwangszuschußkasse. Diesen Weg hat im wesentlichen die Regierung jetzt mit der Privatbeamtenzuschußkasse eingeschlagen, und das ist deswegen auch ein Weg, der absolut nichts Neues in unser Invalidenversicherungsgesetz grundsätzlich hineinbringt und der für uns, die Vertreter der einheitlichen Arbeiterversicherung, faute de mieux sehr wohl gangbar wäre. Deshalb hat sich der Deutsche Werkmeisterverband diesem Standpunkt angeschlossen.

Ich will auf die Einzelheiten der Frage gar nicht eingehen, auch nicht auf die großen Schwierigkeiten, die noch bleiben. Wer Privatbeamter ist, läßt sich ja gar nicht definieren, sondern nur aufzählen, und die Gefahr, daß die Arbeitgeber versuchen werden, einen großen Teil der Leute, die heute als Angestellte gelten, in das Arbeiterverhältnis herabzudrücken, besteht zweifellos. Darüber müssen wir uns klar sein.

Ich will erst recht nicht eingehen auf die Frage der Invalidität usw. Nur eine Bemerkung in puncto Ersatzkassen. Da hat der Herr Referent das Wichtigste vergessen. Alle die Bedingungen, die er für die Zulassung der Ersatzkassen aufstellt, sind nicht entscheidend, sondern entscheidend ist die Frage, ob man den Ersatzkassen die Möglichkeit einer Auswahl der Risiken gibt. In dem Momente, wo Sie den Ersatzkassen gestatten, nur zu versichern, wen sie wollen, also die schlechten Risiken abzuschieben auf die Reichskasse, in dem Momente müssen wir uns unbedingt gegen jede Ersatzkasse aussprechen. (Referent Dr. Cahn: Habe ich gesagt!)

Wenn man aber umgekehrt nachher den Zwang vorschreibt, wenn die Leute sich keine Risiken aussuchen können, dann ist die Frage praktisch ganz ohne Bedeutung. Dann gibt es eben sehr wenig Ersatzkassen, die überhaupt in Frage kommen können. Werkpensionskassen wollen wir alle wohl nicht, soweit wir den Stand der Privatbeamten vertreten. Es könnten wohl nur Berufskassen in Betracht kommen, und ich persönlich habe nicht

das geringste Bedenken, eine solche Sonderversicherung innerhalb des Bankbeamtenstandes zu schaffen. (M. Fürstenberg, Berlin: Bravo!) Wenn die Banken sich bereit erklären, höhere Beiträge zu leisten, als das Gesetz ihnen vorschreibt, und die Bankbeamten das auch wollen, wenn sie glauben, damit besser zustande zu kommen, so sehe ich wirklich nicht ein (aus demselben Grund, aus dem die Privatbeamten differenziert werden sollen), warum man das den Bankbeamten nicht gestatten soll. Es muß das Gesetz dann aber vorschreiben wie bei den Knappschaftskassen: diese Kasse ist obligatorisch für den ganzen Bankbeamtenstand. Es muß jeder hinein, sonst ist es nicht zu machen.

Aber das Wichtigste ist der Kompromißvorschlag der allgemeinen Invalidenversicherung mit einer ergänzenden Zuschußkasse. Wir müssen vom Standpunkte der Angestellten natürlich dafür sorgen, daß diese Versicherung eine dauernde, ersprießliche ist, und da muß ich speziell vom Standpunkte der Werkmeister aus eine recht enge Verwaltungs- und Versicherungsgemeinschaft befürworten, weil gerade unter den Werkmeistern noch mehr als bei anderen Angestellten ein ewiges Hin und Her zwischen Arbeiterschaft und Beamtenschaft stattfindet. In unserem Verbande mit 50000 Mitgliedern sind immer tausende, die sich im regelrechten Arbeiterverhältnisse befinden, teils wegen Alters, teils wegen teilweiser Invalidität, teils wegen schlechter Konjunktur. Die Leute müssen unbedingt eine einheitliche Versicherung behalten trotz Berufswechsels usw.

Aber wir müssen vom Standpunkte der Gesellschaft für Soziale Reform, wenn wir einer solchen Differenzierung zustimmen, unbedingt die Forderung aufstellen: diese vorläufige Bevorzugung der Privatangestellten darf nicht auf Kosten der übrigen Versicherten, darf nicht auf Kosten der Arbeiterschaft geschehen, und sie darf auch einer späteren Entwicklung der Arbeiterversicherung nicht im Wege stehen. (Sehr richtig!) Ich glaube, auf diesen Punkt wird die Gesellschaft für Soziale Reform ihre Hauptkraft verwenden müssen, um den Vorschlag der Regierung in dieser Beziehung zu ergänzen und zu verbessern; denn wenn

der Vorschlag, wie er in der zweiten Denkschrift gemacht wird, glatt, ohne jeden Zusatz, Gesetz wird, so behaupte ich, daß die Privatbeamtenversicherung ein schweres Hemmnis, ja, eine schwere Belastung und Schädigung der Arbeiterversicherung darstellt.

Der springende Punkt ist die Gehaltsgrenze von 2000 Mk. im Invalidenversicherungsgesetz. Da hört die Zwangsversicherung auf, und es beginnt die Erlaubnis, mit einem Viertel der rechnungsmäßig notwendigen Prämie eine solche Versicherung freiwillig aufrecht zu erhalten. Diese freiwillige Versicherung ist die schwächste Stelle unseres Invalidenversicherungsgesetzes. (Sehr richtig!) Es ist im Gesetze, soweit die Zwangsversicherung in Frage kommt, darauf gerechnet, daß jemand 40 Marken im Jahre klebt; aber der freiwillig Versicherte braucht nur 10 Marken jährlich zu kleben. Er trägt also zu dem Grundbetrag seiner Rente, den Verwaltungskosten, den Kosten des Heilverfahrens und allen diesen gemeinschaftlichen Leistungen nur zu einem Viertel bei, und wenn jetzt 1,5 Millionen Privatbeamter in den Zuschußkassen einigermaßen ausreichend versichert sind, dann müssen wir Verbandsleitungen unsere Mitglieder alle darauf stoßen, daß sie ihre allgemeine Invalidenversicherung, sobald sie über 2000 Mk. kommen, mit einem möglichst geringen Kostenbeitrag aufrecht erhalten. Und wenn das geschieht, dann werden die 1,5 Millionen Privatbeamten, die nur ein Viertel der Prämien zahlen, die ganze Arbeiterversicherung schwer schädigen, wenn nicht bankerott machen.

Also wir müssen die Privatangestellten zwingen, die vollen Prämien zu zahlen, d. h. wir müssen die 2000 Mk.-Grenze streichen. Das ist auch notwendig wegen der sonst entstehenden Buntscheckigkeit. Ich habe mir erlaubt, in Heft 27 der Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform die zehn Kategorien aufzuzählen, die bei Aufrechterhaltung der 2000 Mk.-Grenze entstehen würden.

Es ist die Aufhebung aber auch notwendig, weil diese freiwillige Versicherung das schwerste Hemmnis für eine Ausgestaltung der Arbeiterversicherung ist. Mir hat ein Sachverständiger im

Reichsamte des Innern wiederholt gesagt, daß er als Mathematiker, als Versicherungstechniker die schwersten Bedenken haben müßte gegen jeden Aufbau von neuen Lohnklassen in der Arbeiterversicherung, weil damit das kolossale Risiko dieser freiwilligen Versicherung, die ja in jeder beliebigen Lohnklasse geschehen kann, sich vermehrt. Solange wir diese unbeschränkte freiwillige Versicherung auf Kosten der Zwangsversicherten haben, werden wir eine erhebliche Ausgestaltung der Arbeiterversicherung nach oben hin nicht durchsetzen können.

Ich meine, dieses Hindernis dürfen wir als Gesellschaft für Soziale Reform nicht aufrichten helfen, sondern wir müssen uns nach Möglichkeit bestreben, durch Beseitigung dieser freiwilligen Versicherung auch die Möglichkeit zu geben, daß die Arbeiter mehr als 390 Mk. Rente nach 40jähriger Dienstzeit erreichen können. (Sehr richtig!) Denn für 20 % unserer Arbeiter, die heutzutage ein Einkommen von 2—3000 Mk. erarbeiten, für Leute, die doch ihren Kenntnissen und ihrer Tüchtigkeit nach mindestens so hoch stehen wie die unteren 50 % der Privatangestellten, ist diese Rente und die Gehaltsgrenze der 5. Lohnklasse schon viel, viel zu gering geworden.

Durch diese Beseitigung der Gehaltsgrenze erreichen wir dann gleichzeitig das, was wir, glaube ich, auch als Gesellschaft für Soziale Reform hier erstreben müssen, was ich aber auch vom Standpunkte der Angestellten für dringend erstrebenswert halte: daß den Privatangestellten alle Vorteile der allgemeinen Versicherung zugute kommen, daß nicht nur denen unter 2000 Mk., sondern allen kleinen Renten der allgemeinen Versicherung bis zu einer gewissen Höhe auch der Reichszuschuß von 50 Mk. mit zugute kommt, die geplante kleine Rente für erwerbslose Witwen und Waisen und jede spätere Erweiterung dieser Leistungen der allgemeinen Invalidenversicherung.

Ich meine, damit sollte man auch bei Bemessung der Leistungen dieser Zuschußkasse von vornherein rechnen. Meine Zeit ist aber abgelaufen; ich kann darauf nicht näher eingehen.

Ich möchte mich dahin resumieren: als Gesellschaft für Soziale Reform wollen wir hier die Interessen der Gesamtheit nicht vergessen über den von uns zu fördernden Interessen der Privatangestellten (Sehr richtig!), um so weniger, als sie meiner Überzeugung nach wirklich identisch sind. Wir wollen also auf dem Wege dieses vorgeschlagenen Kompromisses vorgehen, aber dafür sorgen, daß nicht andere große Schichten, für die wir auch zu sorgen haben, nachher bei der Bevorzugung der Privatbeamten die Leidtragenden sind. (Bravo!)

Fräulein Agnes Herrmann, Vertreterin des kaufmännischen Verbandes für weibliche Angestellte, Sitz Berlin:

Verehrte Anwesende! Nach dem Referate, das gehalten ist, und nach dem Gange, den die Debatte genommen hat, ist es nun eben nicht zu vermeiden, hier noch auf Einzelheiten weiter einzugehen, und so will auch ich namens des kaufmännischen Verbandes für weibliche Angestellte zunächst nur zu den Frauenforderungen Stellung nehmen. Was sonst etwa von unserer Seite noch kurz anzuführen ist, das wird der Generalsekretär des Verbandes, Herr Dr. Silbermann, nachher darlegen.

Ich möchte zunächst feststellen, was ja zwar eigentlich selbstverständlich ist, daß auch wir der Meinung sind: die Frauen dürfen nicht ungerechterweise zu hoch besteuert oder mit den Leistungen zu schlecht bedacht werden. Das ist für eine Berufsorganisation von Frauen so selbstverständlich, daß man es eigentlich nicht zu sagen brauchte.

Wir sind auch der Ansicht, daß die Vorschläge der Regierung nicht ausreichen, daß die Regierung den Frauen nicht so viel an Kompensationen bietet, als sie nach ihren Beiträgen und der besonderen Lage, unter der ja die Beitragsleistung der weiblichen Privatangestellten geschieht, zu fordern hätten. Wir sind aber, um da einen gerechten Ausgleich zu erreichen, andere Wege gegangen als die verbündeten kaufmännischen Vereine für weibliche Angestellte. Wir lehnen die Trennung der Ledigen- und der Witwenversicherung prinzipiell ab; wir verlangen eine vollkommen

gleiche Behandlung von Mann und Frau. Ich will hier, um ihre Zeit möglichst kurz in Anspruch zu nehmen, unsere Sätze vorlesen: Bleiben die Versicherten unverheiratet, dann wird ihre Versicherung etwa gemäß §§ 16—21 des Unfallversicherungsgesetzes behandelt, d. h. für Hinterbliebene der aufsteigenden Linie wird, falls sie vom Versicherten ganz oder teilweise unterhalten worden sind, bis zum Wegfall der Bedürftigkeit eine Rente von insgesamt 20 % des letzten Jahresarbeitsverdienstes gewährt. Die Hinterbliebenen — also uneheliche Kinder — erhalten bis zum vollendeten 16. Lebensjahre je 20 % des Jahresarbeitsverdienstes bis zum Höchstbetrage von 60 %. Verheiratet sich eine Privatbeamtin oder scheidet sie aus dem Beruf aus, so werden die bisher bezahlten Beiträge nicht zurückerstattet, sondern auf Antrag in eine beitragsfreie Altersversicherung umgewandelt. Bei später wieder eintretender Versicherungspflicht gilt die neue Versicherung als eine unmittelbare Fortsetzung der ersten Versicherung. Eine Weiterversicherung während der Ehe, gleichgültig ob sie auf Freiwilligkeit oder auf Zwang beruht, gewährt dem überlebenden Ehemann und den Waisen dieselben Rentenrechte, welche die Frau aus der Versicherung des Mannes zieht. Vollwaisen erhalten diejenige Waisenrente, die ihnen aus der Versicherung jedes einzelnen Elternteils zukommt.

Ich will mich nun darauf beschränken, die beiden wichtigsten Forderungen hier kurz zu begründen. Zunächst die Rente an den überlebenden Ehegatten. Ich weiß wohl, daß das namentlich in den Kreisen der männlichen Privatbeamten zunächst etwas absonderlich berührt hat. Man kann sich mit dem Gedanken zunächst nicht befreunden, daß, wenn die Frau stirbt, der Mann eine Rente bekommen soll. Aber wenn man die wirklichen Verhältnisse berücksichtigt, so wird man doch dafür Verständnis gewinnen.

Verehrte Anwesende! Wenn Mann und Frau erwerben, dann ist der Haushalt eben auf den Erwerb zweier Personen zugeschnitten. Stirbt die Frau, dann stirbt nicht nur der eine Ernährer, es fällt nicht nur die Hälfte oder ein großer Teil der

finanziellen Grundlage für den Haushalt fort, sondern es geht zugleich derjenige aus dem Leben hinaus, der das gesamte Einkommen bis dahin verwaltet und zusammengehalten hat. Wir sind der Meinung, daß in solchem Falle der überlebende Ehemann und die überlebende Familie finanziell vielleicht noch viel schlimmer oder sicher ebenso schlimm daran sind, als wenn der männliche Ernährer stirbt und die erwerbende Ehefrau mit den Kindern zurückbleibt, und daß von diesem Gesichtspunkt aus und vor allen Dingen auch im Sinne der Gerechtigkeit eine Zahlung in gleicher Weise beim Tode der versicherten Ehefrau gerechtfertigt ist. Ich gebe der Hoffnung Ausdruck, daß dieser Gedanke auch unter den männlichen Privatbeamten allmählich Freunde gewinnen wird.

Nun die Trennung der Hinterbliebenenversicherung von der Witwenversicherung. Da ist gesagt worden, man solle nicht Renten zahlen an arbeitsfähige Witwen. Verehrte Anwesende! Was heißt das: eine arbeitsfähige Witwe? Ein Mensch, der arbeitsfähig ist, braucht darum doch noch lange nicht erwerbsfähig zu sein; eine Witwe wird es dann nicht sein, wenn sie keinen Beruf gelernt hat oder wenn sie aus dem Berufe lange heraus oder durch ihre häusliche Abgeschlossenheit so weltfremd geworden ist, daß sie in die Erwerbsarbeit nicht wieder ohne weiteres zurück kann. Wer das Elend der Witwen kennt, namentlich im Mittelstand, und versucht hat, einer Witwe Arbeit und Erwerb für sich und die Kinder zu verschaffen, der weiß, daß sie viel schlechter daran ist, als eine unverheiratete Frau, die bloß sich allein durchs Leben zu schlagen hat und im inneren Zusammenhang mit ihrem Berufe bleibt. Eine Witwe hat auch meistens zuhause Kinder zu erziehen und soll außer dem Hause erwerben. Die ihr zugedachte Witwenrente wird ohnehin nicht so groß sein, daß sie davon leben kann, aber wenigstens hat sie dann einen Grundstock und braucht nicht den ganzen Tag dem Erwerb nachzugehen, sondern kann auch den häuslichen Pflichten annähernd gerecht werden.

Wir sehen auch in der Trennung der Witwenversicherung

von der Hinterbliebenenversicherung und der dadurch bedingten starken Belastung der Männer in dem Momente, wo sie heiraten wollen, ein Ehehindernis; denn daß diese Belastung erheblich höher sein wird, als die verbündeten kaufmännischen Vereine ausrechnen, ist ja hier schon von einem der Redner ausgeführt worden. Wir dürfen nicht vergessen, daß es eine ganze Reihe Handlungsgehilfen gibt, die schon mit 125 und mit 150 Mk. Gehalt, also bei einem jährlichen Einkommen von 1800 Mk., heiraten. Ein solcher Mann übernimmt in dem Moment, wo er in die Ehe tritt, verhältnismäßig große Verpflichtungen für die zu gründende Familie, und nun soll er auch noch eine Erhöhung der Kosten der Altersversicherung erfahren. Das würde sicherlich von der Ehe zurückhalten.

Es kommt weiter in Betracht, daß ja nicht nur der Privatbeamte die höhere Versicherungsprämie zu zahlen hat, sondern auch der Arbeitgeber. Nun ist es jetzt schon oft schwer für einen verheirateten Mann, Stellung zu finden; wenn der Arbeitgeber nachher noch die höheren Beiträge für ihn zu zahlen hat, dann wird es ihm noch viel schwerer werden, einen Chef zu finden, der ihn als verheirateten Mann engagiert.

Überdies sind wir der Meinung, verehrte Anwesende, daß bei der Ehe schließlich nicht nur der Mann interessiert ist, sondern auch die Frau (Sehr richtig!), und die Privatbeamtin erst recht, denn die Privatbeamtin und Handlungsgehilfin z. B. heiratet häufig einen Handlungsgehilfen. Es ist ja das Streben und der berechtigte Wunsch jedes Mädchens, zu heiraten, eine Frau zu werden, eine eigene Familie, ein eigenes Heim zu haben, kurz das zu gewinnen, was ihr Leben ausfüllt und glücklich macht; darum ist es auch vom Standpunkte der Privatbeamtin nicht zu rechtfertigen, hier ein solches Ehehindernis aufzubauen.

Aber auch vom Standpunkte der Volkswohlfahrt ist dies nicht zu wünschen. Der Staat ist sehr lebhaft daran interessiert, daß gerade die mittleren Kreise der Privatbeamten Ehen schließen und tüchtige Menschen groß ziehen; denn darüber müssen wir uns klar sein: unsere Geburtenzifferzunahme beruht, wenn auch

nicht ganz, so doch zum großen Teil, auf den alleruntersten Volkskreisen, wo die Kinder nicht gerade immer sorgfältig erzogen werden. Die beste Erziehung erfahren die Kinder in den Kreisen der kleinen und mittleren Beamten; darum sollte man sich hüten, diesen die Heirat zu erschweren.

Ich betone, mein Verband ist eine Berufsorganisation von Frauen und fühlt sich als solche, er ist auch der Meinung, daß ein gewisser gesunder Standesegoismus wohl gerechtfertigt ist. Aber jeder Standesegoismus, auch der unserige soll und muß eine Grenze finden an der Wohlfahrt des Volkes, als dessen Teile wir uns stolz fühlen. (Lebh. Beifall!)

Dr. Thissen, Direktor des Vereins für Handlungkommis von 1858, Hamburg:

Meine verehrten Damen und Herren! Was zunächst, um zwei Einzelfragen kurz zu streifen, den Punkt der Ersatzkassen und ihre Zulassung im künftigen Privatbeamtenversicherungsgesetze angeht, so könnte es einigermaßen erstaunlich klingen, daß sogar der 58er Verein sich zu dem Kompromiß der Nichtzulassung von Ersatzinstituten verstanden hat. Es ist geschehen lediglich aus der Erwägung, daß an eine Risikenauswahl nicht zu denken ist, wenn man nicht dem Stand ein Übel sondergleichen zufügen will, ferner aus der Beobachtung heraus, die wir beim Hilfskassengesetz immerfort machen, daß dort die Risikenauswahl der besonderen Hilfskassen, die wir ja von unserem Standpunkt aus schätzen, von der Regierung durch Rückkorrigierung des Hilfskassengesetzes, vielleicht sogar durch den Versuch, es überhaupt zu beseitigen, energisch bekämpft wird. Wenn wir beim Hilfskassengesetze sehen, daß dort die Herausnahme der Privatangestellten, der Handlungsgehilfen usw., diese besondere Risikenauswahl sehr bitter empfunden und mehr und mehr von in erster Linie amtlichen Kreisen bekämpft wird, dann scheinen uns die Ersatzinstitute bei der Pensionsversicherung der Privatbeamten a limine keine Aussichten zu haben. (Rufe: Oho!)

Was sodann die Frauenversicherung in dem künftigen Gesetz

angeht, so möchte ich mich nicht gerade auf den Streit zwischen den verbündeten Vereinen und dem Berliner Verband einlassen. Es werden sich noch andere melden, die darin sattelfester sind als ich. Aber das eine muß doch gesagt werden: daß die Siebener-Kommission sich ganz energisch und gewissenhaft der Prüfung der detaillierten Vorschläge beider Gruppen zugewendet hat und daß man lediglich über die Form verschiedener Meinung sein kann, in der die Frauenwünsche von gewissen rabiaten Stellen aus taktisch und, sagen wir einmal: redaktionell behandelt worden sind. Aber Sie dürfen die Siebener-Kommission nicht identifizieren mit einer einzelnen bestimmten Richtung in der Handlungsgehilfen- und Privatangestelltenbewegung, die Ihnen, den verehrten Damen, wie Sie ja wissen, nicht besonders grün ist und die deshalb glaubt, von vornherein jede Mitwirkung der Frauen als solche zurückweisen zu müssen. (Hört hört!)

Die Siebener-Kommission aber hat durchaus reell und ehrlich Ihre Forderungen geprüft, sie hat dabei große Rücksicht auf das Ziffernverhältnis genommen, welches die organisierten Frauen (das muß man auch nicht verkennen) in der gesamten Angestelltenbewegung repräsentieren; denn Ihre beiden Verbände mit vielleicht 40000 Mitgliedern machen doch im Verhältnis zur gesamten Privatbeamtenbewegung, die wohl 600000 Personen umfaßt, nicht gerade eminent viel aus, sind aber jedenfalls mehr beachtet worden, als man aus dem Ziffernverhältnis allein ableiten konnte.

Ich gehöre nicht zu denen, die etwa nur nach dem Ziffernverhältnis ihren Einfluß bemessen sehen wollen; aber Ihre eigene Uneinigkeit war auch außerordentlich Schuld daran, daß man nicht wußte, wie weit man sich auf die Frauenwünsche einlassen durfte, wie weit nicht. Sie haben trotzdem erlebt, daß man sich mit der Empfehlung, die Aszendentenversicherung möge vom Reichsamte geprüft werden, sehr weit entgegenkommend Ihren Wünschen gegenüber gezeigt hat. Herr Geheimrat Beckmann hat in dem Siebener-Ausschuß erklärt, zu dieser unverbindlichen Prüfung sei er zwar gern bereit, im übrigen fürchte er jedoch bei Annahme des Vorschlages des kaufmännischen Verbandes weiblicher An-

gestellten in Berlin eine gewaltige Belastung der Versicherung durch die Frauen.

Was die Witwersicherung als Parallele zur Witwenversicherung angeht, so möchte ich die von Fräulein Hermann behauptete Wirklichkeit der Verhältnisse einigermaßen anzweifeln, vor allen Dingen daneben das eine Argument hervorheben, daß, wenn man hier mit der Wirklichkeit der Verhältnisse wirklich operieren zu können glaubt, dann auch die Psychologie der Männer etwas in Berücksichtigung gezogen werden möge. Die Psychologie der sieben Männer, die in der Kommission, und der 30—40, die im Hauptausschuß saßen, war jedenfalls die, daß sie einen gewissen Horror empfanden vor der Nahrungsrente vom Erwerbe der Frau. Es mag vielleicht etwas radikal klingen, das ist aber vielleicht das stärkste, möglicherweise etwas instinktmäßige Ablehnungsmotiv gewesen; das war der Grund, weshalb man sich für die Witwerrente des Berliner Verbandes nicht erwärmen konnte. Indes die edelste Seite der Frauenarbeit ist sicher gewürdigt worden, als wir den Wunsch aussprachen, daß die Aszendentenversicherung von Reichsamts wegen geprüft werden möge. Es beweist das, wie ehrlich die meisten Konkurrenzverbände der männlichen Angestellten der Frauenarbeit gegenüber stehen. Wir wissen, daß die Menge der Frauenarbeit nicht minder einen ungeheuren sittlichen und wirtschaftlichen Wert besitzt; jene Aszendentenversicherung ist nur vorgeschlagen in dem Gedanken, daß so viele erwerbstätige Frauen ihren Dienst tun für Väter, Mütter und Geschwister, weil andere Ernährer eben abhanden gekommen sind.

Ich unterstreiche, was Herr Dr. Potthoff gesagt hat, wenn ich jetzt auf die Kompromißgründe im Hauptausschuß eingehe: die Einigung ist eine taktische. Es ist die Situation heute so, daß man die grundsätzlichen Auseinandersetzungen ruhig beschränken könnte, und mir tut es schon leid, in die grundsätzlichen Auseinandersetzungen selbst soweit geraten zu sein. Die Kostengründe der Regierung sind tatsächlich ausschlaggebend gewesen, und nichts anderes hat die so diametral entgegenstehenden Ansichten auf der

Grundlage der Denkschrift zusammengeführt. Man sagte sich: nimmt man diese Denkschrift nicht als Grundlage für einen über Nacht zu paragraphierenden Gesetzentwurf, dann gibt es wohl auf lange Zeit kein Gesetz, und vor allem ist die wichtigste Voraussetzung eines Gesetzgebungserfolgs untergraben. Die Einheitlichkeit der Bewegung zu wahren, war wohl der Grund, weshalb man die Denkschrift als ein immerhin leidliches Kompromiß betrachtet hat. Man fügte als weiteren Gesichtspunkt hinzu, man werde für einen Ausbau ohne diese leidige Zusatzkasse heute, trotzdem gerade Herr Dr. Potthoff und ich vom 58er Verein den organisatorischen Zusammenhang mit der Arbeiterversicherung energisch betont haben, wohl weder die parlamentarische Vertretung vieler Arbeitgeber, noch die parlamentarische Vertretung der Arbeiter hinter sich haben. Denn die Arbeitgeber — das sieht man beim Verband sächsischer Industrieller und beim Zentralverband deutscher Industrieller — erblicken in der ganzen Privatbeamtenbewegung immer zunächst die Differenzierung gegenüber dem Arbeiter und die Loslösung des Privatangestellten von Arbeiterfragen und Arbeiterinteressen, ja, sogar die Betonung einer gewissen Gegensätzlichkeit der Interessen zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen. Bei ihnen ist das politische Moment sehr ausschlaggebend, ob sie sich in der Privatbeamtenschaft eine Schicht erhalten können, welche gegenüber Klassenkämpfen und Arbeitertendenzen in der Politik ein bürgerlich gesinntes, arbeitgeberfreundliches Gegengewicht darstellt. Ich habe mitunter das Gefühl, als ob in vielen dieser Arbeitgebervertretungen die Pensionsversicherung und die Privatbeamtenpolitik überhaupt nur benutzt wird wie eine Wurst, die man nach der Speckseite wirft. (Heiterkeit und Sehr richtig!)

Sodann erschien bei den Arbeiterverbänden, vielleicht vor allem in der sozialdemokratischen Vertretung der Arbeiter, deshalb der Ausbau ohne Zusatzkasse ziemlich hoffnungslos, weil die Arbeiter wohl schwerlich diese ihre Vertreter einem reinen Ausbau des Invalidenversicherungsgesetzes zustimmen lassen würden, falls nicht die Privatbeamtenvergünstigungen, die nun einmal von der

Mehrheit dringend gefordert werden (Herabsetzung der Altersgrenze, verbesserter Invaliditätsbegriff usw.), gleichzeitig den Arbeitern zugewendet werden. Ich kann mir nicht denken, daß in einem Gesetzestext, in ein und demselben Gesetzesrahmen zweierlei Prinzipien auf zwei Berufs- und Erwerbsschichten in Anwendung kommen, die tatsächlich in ihrem Begriff kaum scharf zu trennen sind, zwei Erwerbsschichten, bei denen man nicht weiß: ist der Betreffende heute Privatbeamter und ist er morgen Lohnarbeiter? und wo man sehr häufig den Fall erlebt, daß ein Hin- und Herfluktuieren zwischen Privatstellung und reiner Lohnarbeiterexistenz stattfindet.

Man hat ferner gesagt, auch der Regierung werde die Grundlage der Denkschrift die Zustimmung erleichtern, da sie sich ja, wie der Herr Staatssekretär Graf v. Posadowsky ausführte, bei der heutigen Situation am allerwenigsten finanziell für eine soziale Unternehmung engagieren kann; man verschone auf diese Weise die empfindlichste Seite der verbündeten Regierungen, eben die pekuniäre.

Dann sagte man sich aber auch in unserem Hauptausschuß: abwarten und nochmals statistische Grundlagen beschaffen, das könnte die Bewegung wie schon so manche gesunde soziale Bewegung an der Indifferenz der Massen und daran, daß die Berufsvereine trostlos und hoffnungslos dabei stehen müssen, zum Scheitern bringen.

Endlich legte man den Nachdruck auf die Witwenversicherung. Die Witwenversicherung wurde materiell viel wichtiger gefunden als eigentlich die Privatangestelltenversicherung; das ist eben der Punkt, woran tatsächlich die Ausgleichung mit den Frauenforderungen scheiterte und meines Erachtens immer scheitern wird. Die Privatbeamten fühlen wesentlich anders als viele Arbeiter; hier liegt der Grund für eine Zuschußkasse, ohne welche die Witwenversicherung heute nicht geschaffen werden könnte. Die Privatbeamten haben Frauen, die im großen und ganzen nicht so die Anpassung an allerlei Erwerbsmöglichkeiten besitzen wie die Frauen der Lohnarbeiter und weniger Gelegenheiten in der Hand haben, in einer keinen besonderen Rücksichten unterworfenen Form

selbst den Erwerb für ihre Kinder anzufangen, wenn einmal der männliche Ernährer nicht mehr da ist. Gerade die Witwenversicherung wurde als Alpha und Omega empfunden, und man sagte, sie muß unter allen Umständen gesichert werden (das sagte auch die Minderheit), selbst auf die Gefahr hin, damit die leidige Zuschußkasse in Kauf zu nehmen.

Ausgleichend wirkte endlich das Vorwort der Denkschrift selber, wonach „auf der Grundlage dieser Denkschrift sich binnen möglichst kurzer Frist feste Beschlüsse für die endgültige Ordnung der so bedeutsamen Frage aufbauen können". Solch eine offiziöse Auslassung, vom Staatssekretär unterzeichnet, sollte man, wenn man realpolitisch die Möglichkeiten abwägt, nicht unterschätzen. Herr Dr. Potthoff hat angedeutet, daß wir schon binnen einem Jahre einen Gesetzentwurf erhoffen können, und ich behaupte, die Denkschrift ist in den Einzelheiten so gründlich durchgearbeitet (ob überall richtig, ist eine andere Frage), aber so eingehend durchgearbeitet, daß sie sich buchstäblich über Nacht in die nötigen Paragraphen eines Gesetzentwurfs umgießen läßt.

Meine Herren! Was haben denn nun die beiden Parteien als Fazit aus dem bisherigen Meinungsstreite herauszuziehen? Die Mehrheit hat erreicht, worauf sie immer Nachdruck legte, eine ausreichende Versicherung, eine Versicherung mit Rentensätzen weit über die jetzigen Renten des Invalidenversicherungsgesetzes hinaus; die Mehrheit dürfte also wenigstens materiell befriedigt sein. Die Minderheit hat erreicht, was ich viel höher einschätze, die grundsätzliche Befriedigung, daß der organisatorische Zusammenhang mit der Arbeiterversicherung nicht zerrissen wird; sie hat erreicht, daß die 68 % heute schon versicherter Privatangestellten, welche die Mehrheit aus dem Gesetze herausheben wollte, darin erhalten bleibt und daß somit die Bahn freigegeben ist, auf der in Zukunft doch wieder die einheitliche soziale Invalidenversicherung aller Arbeitnehmer zustande kommt. (Bravo!)

Herr Graf v. Posadowsky sagte ja auch, daß das Invalidenversicherungsgesetz gewaltige Umwälzungen in den wenigen Jahren seines Bestehens durchgemacht hat. Warum sollten wir nicht das

Vertrauen haben, daß zugunsten der Frau, wenn die Erfahrungen und Berechnungen hinsichtlich der Aszendentenversicherung usw. gut ausfallen, das Gesetz in Zukunft noch reformiert werden kann! Warum soll man nicht ferner das Vertrauen haben, daß jeder, je nach dem Gewicht seines politischen oder agitatorischen Einflusses oder vor allem nach dem Gewicht seiner Gründe, endlich einmal endgültig zu dem Schlusse gelangt: organisatorische Einheit der Versicherung, wie die Minderheit sie wünscht! Anderen sei ihr Optimismus, dennoch einmal mit der reinen Sonderkasse abzuschließen, gegenwärtig ebenso wenig verdacht. „Man gehe mit dem Gefühle nach Hause", habe ich im Hauptausschuß gesagt, „daß jeder seine geheimsten Gedanken für sich behält und, wenn wir das Gesetz haben, an der Fortentwicklung desselben im Sinne seiner alten Grundsätze arbeiten mag"; denn unsere Einigung ist doch nur eine taktische, keine der Überzeugung und keine prinzipielle.

Wenn die Witwenversorgung der Arbeiter kommt — sie steht ja, wie wir wissen, vor der Tür — wenn gar ein Vorschlag von seiten der Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände in der Gesetzgebung Inhalt bekommen sollte, wonach der Reichszuschuß zur Invalidenversicherung als Witwenrente ausgeworfen wird und die jetzigen Sätze der Invalidenversicherung durch höhere Prämiensätze der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht werden, dann haben wir von der Minderheit jedenfalls den stillen Gedanken, die neuen Dinge werden schon so hineinwachsen in die 10 % Höchstprämie der gewünschten Angestelltenversicherung, daß die Zuschußkasse sich einmal als überflüssig erweist. In der Mehrheit hat man dagegen vielleicht die Meinung, daß, wenn jetzt die Witwenversicherung der Arbeiter kommt, erst recht agitiert werden müsse, um die Loslösung der 68 % versicherter Privatangestellten aus der allgemeinen Versicherung zu erreichen. Prophezeien ist ein schlechtes Geschäft; wenn man Politik treibt, läßt man sich auf Prophezeien nicht ein. Aber vergesse man nicht, daß wie alle Politik, so auch die Sozialpolitik mit Ausgleichen und Kompromissen arbeiten muß. Wollen wir etwas erreichen, so wäre

es nur so zu erreichen und meinem deutlichen Empfinden nach nur heute zu erreichen. Wir sind auf einem Höhepunkte der Bewegung angelangt: wir haben schon andere Bewegungen wieder einschlafen sehen, und doch war das, was diese Bewegungen vertraten, keineswegs ungesund. Der Privatangestelltenbewegung soll man es nicht antun, daß sie wieder vor neue Statistiken gestellt wird, die tatsächlich auch — das behaupte ich, und das muß wiederholt werden im Sinne des Herrn Grafen Posadowsky — die finanzielle Tragweite gar nicht beweisen können, da die finanzielle Tragweite aller solchen Institute, selbst einer auf klare Sterblichkeitstabellen gestellten Lebensversicherung allzusehr vom Geschäftsgange und von der Geschäftshandhabung der künftigen Versicherungsträger abhängt. Sie sehen ja alle, wie durch das strenge Vorgehen des Reichsversicherungsamts die Ziffern der Rentenauszahlungen sich verschoben haben, seitdem das Reichsversicherungsamt eine andere Anwendung des Invaliditätsbegriffs laut § 5 des Invalidenversicherungsgesetzes so scharf vorschreibt. Wie kann man durch eine Statistik zeigen wollen, wie hoch in Zukunft die regelrechte und durchweg festzuhaltende finanzielle Belastung der Privatbeamtenversicherung sein werde!

Zum Schlusse möchte ich kurz nur erwähnen, daß eigentlich die Privatbeamtenbewegung einig ist und allein die Frauenverbände sowie die Berliner sogenannte Freie Vereinigung außerhalb stehen. Nachdem zwei so starke Minderheitsfaktoren wie die 88000 Mitglieder des 58er Vereins und die 55000 Mitglieder des Werkmeisterverbandes Kompromißpolitik getrieben haben, dann bitte ich die Herrn von der jetzigen Minderheit und auch die Damen, es nicht als „Kompromittierung" anzusehen, wenn sie sich ebenfalls nun der gemeinschaftlichen Arbeit anschließen. (Lebh. Beifall)

Justizrat Dr. Fuld, Mainz:

Meine verehrten Damen und Herren! Es war vorauszusehen, daß die durch die Autorität des hervorragenden Staatsmannes gestützte Ermahnung Sr. Exzellenz des Herrn Grafen

v. Posadowsky, welche dahin ging, daß wir eine neue Statistik nicht mehr fordern möchten, daß wir uns vielmehr auf große Gesichtspunkte einigen und von allem Eingehen auf die Details absehen sollten, in unserer Gesellschaft für Soziale Reform einen guten Resonanzboden finden mußte. Aber bei aller Hochachtung vor der gewaltigen Autorität, welche dem Herrn Grafen v. Posadowsky gerade auf dem Gebiete der Arbeiterversicherung zukommt, wird sich der nüchterne Kritiker doch nicht der Pflicht und Aufgabe entziehen können, das Messer der Kritik an die Denkschrift des Reichsamts des Innern anzulegen. Wenn wir dies nun von einem vollständig neutralen Standpunkt aus tun — ich glaube, behaupten zu können, daß ich auf einem vollständig neutralen Standpunkte stehe; ich bin weder Arbeitgeber, soweit nicht mein Bureaupersonal in Betracht kommt, noch Arbeitnehmer — wenn wir uns von diesem neutralen Standpunkt aus die Unterlagen ansehen, auf welchen die Denkschrift beruht, so komme ich doch zu der Meinung, daß diese Unterlagen nicht geeignet sind, die Zustimmung der gesetzgebenden Faktoren für neue Versicherungseinrichtungen herbeizuführen, welche sich in den Rahmen unserer bestehenden Versicherungsorganisation absolut nicht einfügen lassen. Es ist von verschiedenen Vorrednern heute ja mehrfach betont worden, daß die Statistik, welche in der zweiten Denkschrift des Reichsamts des Innern verwertet worden ist, eine durchaus ungenügende ist. Man hat aber gesagt: was wollt ihr weitere Statistiken haben? Erstens ist eine weitere Statistik mit einem kolossalen Kostenaufwande verbunden, zweitens ist zu befürchten, daß diese weitere Statistik sowohl bezüglich der Frage der Tragweite der Ausdehnung der Privatbeamtenversicherung als auch bezüglich der finanziellen Aufwendungen wiederum eine unvollkommene bleiben wird. Es ist möglich, daß eine weitere Statistik auch eine unvollkommene bleiben wird. Alle Statistiken sind ja bis zu einem gewissen Grad unvollkommen. Aber so viel ist doch sicher: so unvollkommen wie die Statistik, auf welcher die Denkschrift des Reichsamts des Innern beruht, würde sie zweifellos nicht sein.

Dann erwägen Sie doch eins! Bei der Statistik, die in der Denkschrift verarbeitet ist, hat sich der größere Teil der Privatbeamten, deren Versicherung jetzt in einer Form eingeführt werden soll, die doch einem Sprung ins Dunkle zu vergleichen ist, überhaupt nicht beteiligt, und, was noch viel bemerkenswerter ist, es haben sich gerade diejenigen Schichten der Privatbeamtenschaft nicht beteiligt, welche — ich darf wohl den Ausdruck gebrauchen — zu der Elite derselben zu rechnen sind. Ich kann konstatieren, daß gerade die im Bankgewerbe angestellten Privatbeamten, ferner die im Privatversicherungsgewerbe Angestellten sich in außerordentlich geringfügigem Maße beteiligt haben, so daß bezüglich der Verhältnisse dieser Schichten der Privatbeamtenschaft die Statistik absolut versagt hat. Schon mit Rücksicht auf diese mangelhaften statistischen Unterlagen ist es sehr bedenklich, sich ohne weiteres für die Vorschläge der Denkschrift auszusprechen. Wenn nun heute gesagt wird, die Sachlage ist nicht mehr so, daß ihr die Wahl habt: wollt ihr einen Ausbau der reichsgesetzlichen Invalidenversicherung oder eine Versicherung auf der Grundlage der Denkschrift des Reichsamts des Innern haben? so bin ich doch der Meinung, daß diese Formulierung unrichtig ist. Es ist auch unzutreffend, was Herr Dr. Potthoff vorhin gesagt hat, daß heute die Sachlage so zugespitzt sei, daß wir überhaupt nicht mehr die Wahl hätten, uns zwischen zwei Alternativen zu entscheiden, und ich kann auch nicht zugeben, daß die Denkschrift an Stelle eines Gesetzentwurfs in nichtparagraphierter Form stehe. Nein, die Sachlage ist doch eine andere. Mögen wir uns heute entscheiden für eine Versicherung auf der Basis der Denkschrift oder mögen wir uns dafür aussprechen, daß die Privatangestelltenversicherung nur durch einen organischen Ausbau der Invalidenversicherung zu realisieren sei, in jedem Falle werden Monate, vielleicht auch noch Jahre vergehen, bis die gesetzgebenden Faktoren überhaupt in die Lage kommen, einen paragraphierten Gesetzentwurf zu beraten.

Sodann kommt folgendes in Betracht, was geeignet ist, die Bedenken gegen die Denkschrift ganz außerordentlich zu steigern,

namentlich für denjenigen zu steigern, welcher als nächstes Ziel den organischen Ausbau und die Vereinfachung der bestehenden Sozialversicherung ins Auge faßt. Es ist von Herrn Dr. Potthoff meines Erachtens mit vollem Rechte hervorgehoben worden, daß durch das Referat des Herrn Dr. Cahn die große Frage der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Privatbeamtenschaft heute nicht zur ihrem Rechte gelangt ist, daß wir, um ein berühmtes Wort eines preußischen Ministers zu gebrauchen, gewissermaßen nur ein Segment dieser Privatbeamtenversicherung heute erörtern. Das ist bedauerlich, und es ist besonders bedauerlich in einem Augenblick, in welchem das Erscheinen des Entwurfs der neuen Reichsversicherungsordnung zu erwarten ist, der jedenfalls für die nächste Zeit die gesetzgebende Tätigkeit in besonderem Maße beanspruchen wird. Weil die Privatbeamtenversicherung in dem Entwurfe der neuen Reichsversicherungsordnung nicht geregelt ist, haben wir noch die Möglichkeit, uns darüber auszusprechen, ob wir die Versicherung in dieser oder jener Form haben wollen.

In dem Entwurfe der Reichsversicherungsordnung wird die Reliktenversicherung geregelt, aber die Privatbeamtenversicherung nicht. Ich kann dies hier ruhig sagen, nachdem der Herr Staatssekretär des Innern mir die Freundlichkeit erwiesen hat, mich im vorigen Jahre in vertraulicher Weise zu der Beratung über den Entwurf der Reichsversicherungsordnung hinzuzuziehen, ohne die mir zur Pflicht gemachte Diskretion zu verletzen.

Die erste Denkschrift des Reichsamts des Innern hat einen anderen Standpunkt eingenommen als die zweite. Ich will das Wort „Umfallen" nicht gebrauchen. Menschen sind wir alle, und die Mitglieder der Reichsämter sind schließlich auch nur Menschen. Es wäre nicht unmöglich, es ist meines Erachtens sogar sehr wahrscheinlich, daß, wenn das Reichsamt des Innern sich davon überzeugt, daß auf der von ihm vorgeschlagenen Basis die Privatbeamtenversicherungsfrage nicht in ersprießlicher Weise zu lösen ist, man eben den anderen Vorschlag annimmt, nämlich den Vorschlag eines organischen Ausbaus der Invalidenversicherung.

Meine Damen und Herren! Herr Graf Posadowsky hat

empfohlen, nicht in Details einzugehen. Ich erachte diesen Vorschlag an und für sich für einen sehr bemerkenswerten und beachtenswerten. Aber meine Herren Vorredner haben schon den Beweis gegeben, daß es gar nicht möglich ist, die Frage nur von großen Gesichtspunkten aus zu beleuchten, ohne sich mit dem Detail bis zu einem gewissen Grade zu befassen. Wir können eben zu einer Entschließung über die Frage, wie die Privatbeamtenversicherung geregelt werden soll, gar nicht kommen, wenn wir nicht auf die eine oder andere Detailfrage wenigstens in etwas eingehen.

Ich möchte nun noch einen Gesichtspunkt für die Debatte aufstellen, der meines Erachtens heute noch nicht genügend berührt wurde. Es ist von verschiedenen meiner Herren Vorredner und, so viel ich mich erinnere, auch von einigen Damen, meines Erachtens mit vollem Recht, gesagt worden, daß die prozentuale Belastung, welche die Denkschrift den Privatbeamten in Höhe von 4 % zumutet, für weite Schichten der Privatbeamtenschaft überhaupt vollständig unerschwinglich sei. Das ist sehr richtig. Wer insbesondere die Gehaltsverhältnisse unserer weiblichen Privatbeamtenschaft näher kennt, wird mir vorbehaltlos zustimmen, wenn ich sage, daß ein großer Prozentsatz der weiblichen Gehilfen absolut nicht in der Lage ist, 4 % des Gehaltes als Beitrag zu der geplanten Versicherung zu zahlen.

Aber mit den 8 %, die die Denkschrift als Gesamtbeiträge berechnet, werden wir nie und nimmer auskommen. Die Versicherungstechniker und Statistiker sind darüber einer Ansicht, daß das Reichsamt des Innern ruhig bei seinen ursprünglich geplanten 10 % hätte bleiben sollen und daß der Vorschlag von 8 % auf einer viel zu optimistischen Annahme beruht, daß die harte Wirklichkeit Zuschüsse weit über die 8 % hinaus erfordern wird.

Aber es ist ja nicht nur die Arbeitnehmerschaft, mit der wir bezüglich der Frage der Beitragsbelastung rechnen müssen, ob sie in der Lage ist, die Beiträge in dieser Höhe zu zahlen. Es handelt sich auch um die Arbeitgeberschaft, und hier möchte ich doch einmal darauf aufmerksam machen, daß die kleinen Prinzipale, die heute

unter der Schwere der Wirtschaftslage ganz außerordentlich leiden, ebensowenig imstande sind, 4 oder gar 5 % als ihnen obliegende Beiträge aufzubringen, wie die Gehilfenschaft in ihrer Mehrheit.

Die Gesellschaft für Soziale Reform steht meiner Ansicht nach auf dem Standpunkte, daß alle sozialen Interessen gleichmäßig zu berücksichtigen sind; sie steht, wenn ich die Tätigkeit der Gesellschaft von Anfang an recht zu würdigen imstande war, auf dem Standpunkte, daß die berechtigten Interessen der Arbeitgeberschaft von ihr ebensowohl gewahrt werden müssen wie die Interessen der Arbeitnehmerschaft. Mit Rücksicht hierauf möchte ich als erster in der heutigen Diskussion Ihnen einmal zu bedenken geben, ob Sie glauben, daß die große Mehrheit der Prinzipalität — wir dürfen da nicht an die Großindustriellen denken, wir müssen an die kleinen Kaufleute usw. denken, die heute schon nur schwer in der Lage sind, die Beiträge zur Unfall-, Invaliden- und Krankenversicherung zu leisten, welche auch die steuerliche Belastung ganz außerordentlich in Anspruch nimmt — auch in der Lage ist, die Beiträge in der Höhe zu leisten, wie sie die Denkschrift vorsieht. Es gibt eine sehr große Anzahl von Prinzipalen, welche nach dem objektiven Urteil neutraler Sachverständiger hierzu absolut nicht in der Lage sein wird. Was wird die Folge sein? Sie ist von dem einen und anderen der Vorredner bereits angedeutet worden: wir werden mit einer Verschiebung der Grundlage der sozialen Pyramide wieder zu rechnen haben, wie wir sie bereits im Laufe der letzten Jahrzehnte mehrfach konstatieren mußten. Eine Verschiebung der Arbeitgeberschicht zugunsten der Arbeitnehmer wird eintreten, die weder im Interesse der Gehilfenschaft noch im allgemeinen Interesse zu wünschen ist.

Das sind die Bedenken, die sich meines Erachtens vor allen Dingen dann entgegenstellen, wenn wir die Denkschrift des Reichsamts des Innern sine ira et studio, aber vom Standpunkte der Realpolitik aus betrachten.

Im Laufe des Vormittags hat ein Vorredner in sehr beredter Weise auseinandergesetzt, die Gesellschaft für Soziale Reform sei weder ein Parlament noch eine politische Versammlung; für

sie könnten daher weder finanzielle noch parlamentarische, noch politische Gesichtspunkte in Betracht kommen, sondern nur sozialpolitische. In dieser Beziehung bin ich vollkommen anderer Meinung. Wenn die Gesellschaft für Soziale Reform die Sozialversicherung fördern will, so muß sie nicht minder als der Reichstag mit den gegebenen finanziellen und politischen Verhältnissen rechnen, denn wir leben nicht in einer Welt der Utopien, sondern in einer Welt der harten Notwendigkeiten, und bei diesen harten Notwendigkeiten spielt insbesondere auf dem Gebiete der sozialen Versicherung die finanzielle Frage eine ausschlaggebende Rolle.

Auf dem Boden der bestehenden reichsgesetzlichen Invalidenversicherung, durch organischen Ausbau derselben, insbesondere durch Schaffung einer neuen Lohnklasse, durch Berücksichtigung der besser bezahlten Privatbeamtenschaft läßt sich die Privatbeamtenversicherung in verhältnismäßig unschwererer Weise durchführen, während sie auf dem von der Denkschrift des Reichsamts des Innern vorgeschlagenen Wege in absehbarer Zeit nicht zu erreichen ist.

Von dem Herrn Vorredner ist mehrfach betont worden, daß zwischen der reichsgesetzlichen Arbeiterversicherung — ich will einmal den Ausdruck „Arbeiterversicherung" beibehalten, obschon er ja schon dem heutigen Stande der Gesetzgebung nicht mehr entspricht — und der Privatbeamtenversicherung insofern ein grundsätzlicher Unterschied vorhanden wäre, als bei der einen die Berufsinvalidität in Betracht käme, bei der anderen die allgemeine Invalidität. Vielleicht würde man besser nicht von einem grundsätzlichen, sondern von einem organischen Unterschied sprechen. Ich bin der Meinung, daß dieser Unterschied zwischen Berufsinvalidität und allgemeiner Invalidität, der unserem geltenden Rechte zweifellos entspricht, auf die Dauer bei der Regelung der Versicherung sich überhaupt nicht aufrecht erhalten lassen würde. Oder glauben Sie wirklich, wir könnten in Deutschland lediglich für e i n e besser bezahlte und sozial etwas höher stehende Schicht der Arbeitnehmerschaft die Berufsinvalidität einführen und wir könnten für die große Masse der gewerblichen Arbeiterschaft, für

die landwirtschaftliche Arbeiterschaft, für die Arbeiter, die dem Gesinderecht unterstehen, auf die Dauer mit dem Begriff der allgemeinen Invalidität auskommen? Glauben Sie, daß es möglich sein werde, das Bestreben — ich will absichtlich das Wort „Begehrlichkeit" nicht in den Mund nehmen, weil ich das Bestreben für ein durchaus berechtigtes betrachten würde — der Arbeiterschaft, ebenso gut gestellt zu werden wie die Gehilfenschaft, auf die Dauer zu ignorieren, glauben Sie, daß es möglich wäre, demselben nachhaltigen Widerstand entgegenzusetzen? Das ist ganz ausgeschlossen. Mit dem Augenblick, in dem wir den Begriff der Berufsinvalidität in unser geltendes Recht einführen, sei es auch nur für eine zurzeit sozial wesentlich höher stehende Schicht der Arbeitnehmerschaft als die industrielle und landwirtschaftliche Arbeiterschaft, mit dem Augenblick ist der Begriff der Invalidität im Sinne des geltenden Rechts preisgegeben und wir müssen damit rechnen, daß früher oder später die Bemühungen der industriellen Arbeiterschaft, daß auch für sie die Berufsinvalidität eingeführt werde, sich ganz gewaltig steigern werden.

Herr Graf von Posadowsky hat Ihnen heute in beredten Worten dargetan, daß es aus finanziellen Gründen absolut unmöglich ist, daß wir jemals dahin kommen könnten, den Begriff der Berufsinvalidität als Grundlage der Invalidenversicherungsgesetzgebung zu behandeln. Ich teile vollkommen die Ansicht: ich bin gerade mit Rücksicht darauf der Meinung, daß die Basierung der Denkschrift des Reichsamts des Innern auf den Begriff der Berufsinvalidität sehr geeignet ist, unsere ganze Versicherungsgesetzgebung ernsten Gefährdungen auszusetzen. Ich glaube daher, daß wir sehr wohl der Meinung sein können, daß das Ziel, dem wir alle entgegenstreben, nämlich eine bessere Sicherung der Privatbeamtenschaft, sich auch auf anderem Wege erreichen läßt als auf dem, den die Denkschrift des Reichsamts des Innern vorgezeichnet hat, und daß weiter dieses Ziel sich rascher und sicherer erreichen läßt, wenn wir das bestehende Reichsinvalidenversicherungsgesetz ausbauen in der Weise, daß wir für die Elite der Arbeitnehmerschaft besondere Lohnklassen schaffen,

die ihren besonders gearteten Lohnverhältnissen entsprechen. Das ist vom Standpunkte der praktischen Realpolitik der Weg, der am sichersten zu dem Ziele führt, das ich als aufrichtiger Freund der Sozialreform von ganzem Herzen ersehne. (Bravo)

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Es ist von Herrn Bernhard ein doppelter Antrag zur Geschäftsordnung gestellt, zunächst: die Rednerliste zu schließen, also nur die Redner, die jetzt gemeldet sind, noch zum Worte zuzulassen, aber spätere Meldungen nicht mehr entgegenzunehmen; und zweitens: die Redezeit, die wir vorhin auf 15 Minuten festgesetzt hatten, auf 10 Minuten zu ermäßigen.

Ich bemerke zu dem ersten Antrage, daß noch folgende Herren als Redner gemeldet sind: Lüdemann, Dr. Silbermann, Sohlich, Weiß, Goldschmidt und Kaufmann.

Ich weise weiter darauf hin, daß es jetzt fast ¾ 4 Uhr ist, daß, wenn diese 6 Redner zum Worte kommen, es etwa 5 Uhr sein wird, daß dann der Herr Referent das Schlußwort zu nehmen hat und daß nach dem vorhin ausgesprochenen Wunsche des Herrn Präsidenten ich noch einige Worte zum Abschlusse der Debatte zu sagen habe. Wir haben also alle Veranlassung, uns etwas knapp mit der Zeit einzurichten.

Ich frage, ob zum Schlusse der Rednerliste jemand das Wort zu nehmen wünscht.

Ingenieur H. Lüdemann, Berlin (zur Geschäftsordnung):

Ich möchte nicht gegen die Beschränkung der Redezeit sprechen, obgleich ich mit zu denen gehöre ...

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Es steht augenblicklich nur der erste Antrag zur Debatte, ob die Rednerliste geschlossen werden soll, nicht der Antrag auf Abkürzung der Redezeit.

Ingenieur H. Lüdemann (fortfahrend):

Ich möchte mich aber streng gegen den Schluß der Rednerliste aussprechen, weil ich es parlamentarisch für verfehlt halte, die Rednerliste anstatt die Debatte zu schließen.

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Wünscht noch jemand das Wort? — — — Dann würde darüber abzustimmen sein, ob die Rednerliste geschlossen werden soll. (Folgt Abstimmung und Gegenprobe.)

Der Antrag ist angenommen. Die Rednerliste ist geschlossen.

Es kommt dann der zweite Antrag zur Verhandlung, die Redezeit von 15 auf 10 Minuten herabzusetzen. Wird dazu das Wort gewünscht? — — — Das ist nicht der Fall. Darf ich daraus schließen, daß der Antrag einstimmig angenommen ist? — — — Gut!

Ingenieur H. Lüdemann, Vertreter des Sozialen Ausschusses von Vereinen technischer Privatangestellter und des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin:

Da ich u. a. zu den Vertretern der „Freien Vereinigung für Pensionsversicherung" gehöre, die hier erwähnt worden ist, möchte ich zunächst mein Bedauern darüber aussprechen, daß in dem Aufsatze von Hütteningenieur Alfons Ennesch in den Schriften der Gesellschaft versäumt worden ist, am Schlusse auch die Leitsätze desjenigen Teils der Minderheit zum Abdruck zu bringen, der in der Freien Vereinigung zusammengeschlossen ist. Ich lege hier einige Abdrücke einer Eingabe der Freien Vereinigung nieder für diejenigen Herren, die dafür ein Interesse haben.

Es ist von Herrn Reichstagsabgeordneten Dr. Potthoff, auch von Herrn Dr. Thissen und einigen anderen Herren der Gesichtspunkt stark betont worden, als wäre die Situation heute so, daß wir uns über einen vorliegenden Gesetzentwurf zu verständigen hätten. Diese Anschauung vermag ich durchaus nicht zu teilen.

Nach meiner Überzeugung werden vielmehr, selbst wenn die Regierung sich noch so sehr beeilt, mindestens noch ein oder zwei Jahre darüber hingehen, bis wir einen paragraphierten Gesetzentwurf vor uns liegen haben. Ich betrachte die zweite Denkschrift lediglich, ich möchte sagen: als einen neuen Versuch der Regierung, die Meinung der Angestellten festzustellen, und deshalb ist es, glaube ich, vollkommen verfrüht, jetzt schon alle prinzipiellen Bedenken zurückzustellen und nur aus Nützlichkeitsgründen dem Kompromisse zuzustimmen, das uns die Regierung vorgelegt hat.

Ich kann, glaube ich, im Namen aller derjenigen, die mit uns zusammen in der Freien Vereinigung stehen, die Versicherung abgeben: wenn der Gesetzentwurf kommt, dann werden wir keinesfalls in unfruchtbarer Opposition verharren, sondern im Gegenteil sofort bereit sein, mitzuarbeiten, um aus diesem Gesetzentwurf etwas möglichst brauchbares zu machen. Bis jetzt aber haben wir diesen Gesetzentwurf nicht! Und folglich denken wir heute noch gar nicht daran, Kompromißpolitik zu treiben, um auf diese Weise die wichtigen prinzipiellen Bedenken, die wir haben, ganz im Hintergrunde verschwinden zu lassen.

Wir unterscheiden uns also von demjenigen Teile der Minderheit, der dem Kompromiß bereits zugestimmt hat, eigentlich nur hinsichtlich der Geduld. Die Herren auf der anderen Seite glauben, durchaus jetzt schon einem Kompromisse zustimmen zu müssen, während wir ruhig abwarten wollen und zunächst glauben, der Sache einen besseren Dienst zu erweisen, wenn wir unsere prinzipiellen Bedenken noch länger und noch mehr in den Vordergrund rücken, als es bisher geschehen ist. Ich möchte hinzufügen: wenn der Deutsche Werkmeisterverband, wenn die Verbündeten Frauenvereine, wenn der 58er Verein und andere, die insgesamt etwa 200 000 organisierte Privatangestellte repräsentieren, auch ausgeharrt hätten in der Vertretung ihres früheren Standpunktes, dann hätte heute die Meinung der Minderheit ein ganz anderes Gewicht! Ich glaube, daß damit der Sache viel mehr und viel besser gedient worden wäre.

Wir finden uns damit ab, daß wir allein geblieben sind; aber in dieser Isolierung wollen wir doch nach wie vor das vertreten, was wir bisher für gut und richtig gehalten haben.

Die vorgeschlagene Lösung der Regierung hat sehr große Bedenken. Das eine betrifft die große, unseres Erachtens viel zu große Belastung der Privatangestellten. Der Referent des heutigen Tags, Herr Dr. Cahn, hat allerdings gemeint, daß die Privatangestellten bereit seien, 8—10 % der Beiträge aufzubringen. Ich muß für denjenigen Teil der Privatangestellten, den zu vertreten ich die Ehre habe, sagen, daß wir nicht dazu bereit sind, einen derartig hohen Beitrag aufzubringen. Wir glauben, daß er viel zu hoch ist. Ich möchte aber ganz besonders darauf hinweisen, daß meistens übersehen wird, daß für die große Mehrheit der Privatangestellten nicht 8—10 %, sondern 10 % und mehr der Beiträge aufzubringen sein werden. Es wird übersehen, daß 2/3 aller Privatangestellten, ja, nach meiner Überzeugung bis zu Dreiviertel aller deutschen Privatangestellten weniger als 2000 Mk. im Jahre verdienen.

Diese 75 % der Privatangestellten unterliegen also der Doppelversicherung. Um ein Beispiel herauszugreifen: für ein Gehalt von 1200 Mk. beläuft sich der doppelte Beitrag jetzt schon — bei den augenblicklichen Beitragssätzen des Invalidenversicherungsgesetzes — auf 10,3 %. (Zuruf: Das ist die Höchstgrenze.) Ganz richtig! Nach der Theorie des Hauptausschusses. Ich befasse mich hier mit der Denkschrift; daraus ergeben sich 10,3 %. Und nun, Herr Dr. Thissen, vergessen Sie nicht — das ist insbesondere von dem Herrn Referenten viel zu wenig hervorgehoben — wir stehen unmittelbar vor einer Erweiterung der Invalidenversicherungsgesetzgebung! Wir kommen jetzt schon zur Hinterbliebenenversicherung, die eine Erhöhung der Beitragssätze bringt, und wir kommen über kurz oder lang zu einem weiteren Ausbau der Invalidenversicherung überhaupt. Damit erhöhen sich die Beiträge in der Invalidenversicherungsgesetzgebung, und die Doppelbeiträge steigen dann auf 12, 13, 14 %. (Zuruf: Das wollen wir nicht!) Nein! Deshalb wenden wir uns gegen

diesen Versuch. Die Methoden scheinen allerdings verschieden zu sein.

Dann würde sich auf der anderen Seite ein völlig ungesunder Zustand daraus ergeben, daß wir aus der Sonderversicherung 50 % an Rente bekommen sollen. Es würde, wenn in der Invalidenversicherung die Renten auch durchweg auf 40 % erhöht werden, was ich für die spätere Zukunft für durchaus wahrscheinlich halte, für die doppelt versicherten Privatangestellten eine Rente bis zu 90 % ihres Gehalts herauskommen. Das ist zweifellos eine Fürsorge, die über den Rahmen einer staatlichen Zwangsfürsorge weit hinausgeht. Es sind also auch Bedenken nach dieser Richtung geltend zu machen.

Nun noch ein Wort über die Abwälzung. Der Herr Referent hat gemeint, die Abwälzung sei zu schwierig und würde nicht stattfinden. Dem möchte ich ganz entschieden widersprechen. Die Abwälzung ist verhältnismäßig einfach. Es bleibt sich da vollkommen gleich, ob sie in der Weise herbeigeführt wird, daß man die Zulagen in größeren Zwischenräumen gibt, oder ob man die Zulagen als solche herabmindert. Die Abwälzung ist auf jeden Fall bei einem großen Teil der Privatangestellten sehr leicht möglich. Ich darf daran erinnern, daß im vorigen Jahre bereits bei den Verhandlungen der Buchhandlungsgehilfen mit ihren Prinzipalen von den Arbeitgebern im Buchhandelsgewerbe gesagt worden ist, man könne die erbetene Teuerungszulage deshalb nicht gewähren, weil die Einführung der Privatbeamtenversicherung bevorstände. Das ist ein tatsächlicher Vorgang. Nicht immer wird es natürlich so offenherzig ausgesprochen. Andere sind darin etwas vorsichtiger.

Aber aus diesen Gründen ist die Belastung zweifellos eine viel zu hohe.

Das allerschlimmste Bedenken besteht nun unsererseits hinsichtlich der Wirkung des Gesetzes auf die Privatangestellten. Es besteht bereits heute eine starke Sucht, wenn ich es so nennen darf, „Privatbeamter" zu werden, bloß um sich „Privatbeamter" nennen zu können. Dieses meines Erachtens durchaus ungesunde

Streben wird noch ganz bedeutend verstärkt werden, wenn man die Angestellten in dieser Weise privilegiert, wie es hier beabsichtigt ist. Wenn „Privatbeamter“ ein ganz bestimmter Begriff ist, wird man noch mehr danach streben. Es wird ein gewaltiger Zudrang zu den Privatangestelltenberufen entstehen; dadurch wird ein enormer Lohndruck ausgeübt werden. Wir kommen also durch die Privatbeamtenversicherung, wie sie hier gedacht ist, zu einer ganz erheblichen Verschlechterung unserer wirtschaftlichen Verhältnisse.

Zum Schluß noch das Eine: wer über die Privatbeamtenschaft orientiert ist, dem wird es nicht entgangen sein, daß heute bereits in weiten Kreisen der Privatangestellten und — ich muß es leider aussprechen — ganz besonders in einem großen Teile der Handlungsgehilfen ein völlig unberechtigtes Vorurteil gegenüber der deutschen Arbeiterschaft besteht. (Sehr richtig!) Man glaubt vielfach, sich mit den Arbeitern nicht an einen Tisch setzen zu können, man hält es bereits für eine Erniedrigung, mit ihnen in ein und derselben staatlichen Versicherung zu sein. (Sehr richtig!) Das sind Empfindungen, die so ungesund, so verderblich für unseren Volkskörper sind, daß es ganz unverantwortlich sein würde, wollte man dem weiteren Umsichgreifen dieses Empfindens auch nur irgendwie Vorschub leisten!

Ich könnte noch eine Reihe von Gründen hinzufügen; die Zeit ist leider zu kurz dafür. Aus den erwähnten und anderen Gründen glauben wir, jedenfalls auf unserem Standpunkt beharren zu sollen, und ich möchte alle die, die mit uns darin übereinstimmen, bitten, auch fest zu bleiben. Die Regierung hat schon einmal — das ist hier bereits hervorgehoben worden — in der zweiten Denkschrift den Standpunkt der Mehrheit, den Standpunkt der Absonderung abgelehnt. Sie hat sich dem Standpunkt der Ausbaufreunde angenähert, indem sie einen organischen Zusammenhang zwischen der Angestellten- und der Arbeiterversicherung vorschlug. Es wäre daher gut, wenn die 200 000 Mitglieder der vorhin erwähnten Verbände heute noch auf unserer Seite ständen. Nun wollen wir wenigstens, die wir

noch als ein kleines Häuflein aufrecht stehen, weiter versuchen, unseren Gedanken neue Freunde zu werben und auf die Regierung für einen großzügigen Ausbau der bestehenden Versicherung zu wirken. Ich glaube, damit tun wir der Sache einen viel besseren Dienst, als wenn wir heute schon an der Bildung verfrühter Kompromisse mitwirken würden.

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Es ist von Herrn Tischendörfer der Antrag auf Schluß der Debatte gestellt. Wünschen Sie das Wort?

Sekretär Tischendörfer, Berlin (zur Geschäftsordnung):

Die verschiedenen Richtungen sind ausgiebig zum Worte gekommen, so daß sich niemand beschweren könnte, wenn wir jetzt Schluß der Debatte beschließen. Die Geschäftslage der Generalversammlung drängt ebenfalls darauf hin, den Schluß herbeizuführen. Auch glaube ich kaum, daß sachlich noch etwas besonderes wird beigebracht werden können. (Sehr richtig!)

Auch wenn wir auf die Rednerliste hinsehen, finden wir, daß es Redner sind von Verbänden, welche reichlich zum Worte gekommen sind, so daß auch sie mit einem Schlußantrag einverstanden sein können. Wir haben noch das Schlußwort des Herrn Referenten und das Resumee entgegenzunehmen und weitere Fragen zu erledigen, auf welche Exzellenz v. Berlepsch bereits hingewiesen hat.

Aus diesen Gründen heraus bitte ich, den Schluß der Debatte beschließen zu wollen. (Bravo!)

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Wünscht jemand gegen den Antrag das Wort zu nehmen? — Es ist nicht der Fall.

Architekt Heinrich Kaufmann, Berlin (zur Geschäftsordnung):

Es ist hier gesagt worden, daß bereits alle Verbände zum Worte gekommen sind. Ich konstatiere, daß der deutsche Techniker-

verband noch nicht zu Worte gekommen ist. Es wird mir durch den Schluß der Debatte die Möglichkeit genommen, auch unseren Standpunkt zu der Frage der staatlichen Pensionsversicherung zu präzisieren. Ich habe aber nichts dagegen, wenn Sie absolut den Schluß der Debatte herbeiführen wollen. Aber ich bitte, wenigstens zu Protokoll geben zu dürfen, in welcher Weise wir uns in dieser Frage entschieden haben:

„Der deutsche Technikerverband hat von Anfang an der Frage der staatlichen Pensionsversicherung das größte Interesse entgegengebracht und in eifriger Weise an den Vorarbeiten zum Zustandekommen des Gesetzes mitgearbeitet. Die Meinungen über den richtigen Weg, der eingeschlagen werden muß, um das Beste zu erreichen, gingen bei uns, wie in anderen Technikerorganisationen auseinander. Im Hauptausschuß ist unsererseits der Standpunkt vertreten worden, daß die Sonderkasse das Gegebene für die Angestellten sei, während ich und ein Teil meiner Verbandsfreunde von jeher der Meinung waren, dem Ausbau der bestehenden Invaliditäts- und Altersversicherung der Arbeiter und Ausdehnung derselben auch auf die Angestellten durch Anfügung höherer Beitragsklassen mit entsprechender Rentengewährung den Vorzug zu geben. Die endgültige Stellungnahme des Verbandes läßt die Frage, ob Ausbau oder Sonderkasse, offen und überläßt es der Regierung, den richtigen Weg zu finden. Wir legen den Hauptwert darauf, daß möglichst bald die Versicherung kommt, daß die Angestellten ausreichende Rente bei nicht zu hoher Prämienzahlung erhalten, daß der Begriff „Berufsinvalidität" in vollem Umfange gewahrt bleibt und die Leistungen der Angestellten in ein angemessenes Verhältnis zu ihrem Einkommen gebracht werden. Wenn jetzt nicht ein Ausbau der Arbeiterversicherung zu erreichen ist, so bedauere ich dies persönlich im Interesse der Vereinheitlichung unseres ganzen Versicherungswesens, ohne deshalb das, was die Regierung in ihrer Denkschrift den Angestellten geboten hat, zurückzuweisen. Im übrigen schließe ich mich ganz den Ausführungen des Herrn Abgeordneten Dr. Potthoff an, der die Meinung vertreten hat, daß das Erreichbare

zunächst dem Unerreichbaren vorzuziehen sei und dementsprechend seine Stellung ebenfalls revidierte. Ich halte es aus taktischen Gründen für verkehrt, wenn heute, nachdem die übergroße Mehrzahl der organisierten Privatangestellten sich entschieden hat, eine verhältnismäßig kleine Minderheit die Agitation für ihre Anschauung, der ich persönlich ja auch beipflichte, mit verstärkter Kraft fortsetzt. Wenn man sich einer Organisation angeschlossen hat, dann muß man auch deren Beschlüsse — und das ist im gegebenen Falle der Hauptausschuß — respektieren. Aus diesem Grunde steht heute der Deutsche Technikerverband einmütig auf dem Standpunkt, die in der Denkschrift der Staatsregierung vorgeschlagene Art einer staatlichen Pensionsversicherung zu akzeptieren. Wir wünschen, daß nun recht bald im Parlamente diese Frage ihre Erledigung findet und Gesetzeskraft erlangen wird. Etwaige Fehler, die sich durch die Praxis herausstellen, müssen dann jederzeit behoben werden können."

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Ich darf zu den letzten Äußerungen bemerken, daß ich die Rednerliste vorhin mitgeteilt habe. Damit ist bereits bekannt gegeben, daß Sie zum Worte gemeldet waren.

Ich darf annehmen, daß gegen den Schlußantrag kein Widerspruch erfolgt. — Ich stelle das fest. Die Debatte ist geschlossen.

Ich erteile nun dem Herrn Referenten das Schlußwort.

Schlußwort des Referenten Dr. E. Cahn, Frankfurt a. M.:

Meine Damen und Herren! Ich kann natürlich auf die Fülle der verschiedenen Gesichtspunkte und auch der verschiedenen Einwendungen gegen meine Ausführungen nicht eingehen. Ich will nur das Allerwesentlichste herausgreifen, um auch meinerseits den Schluß der heutigen Verhandlungen nicht zu sehr hinauszuziehen.

Zunächst möchte ich Frau Waescher gegenüber bemerken, die

leider nicht mehr anwesend ist, daß sie eben — und das ist ganz richtig von Fräulein Hermann ausgeführt worden — nicht daran gedacht hat, daß mit dem Augenblick, wo man die Ehefrauenversicherung einführt, man auch die männlichen ledigen Privatangestellten von den Beiträgen zur Witwenversicherung freilassen muß und daß dann notgedrungen eine sehr viel stärkere Mehrbelastung der männlichen verheirateten Privatangestellten stattfinden wird, als das nach den Berechnungen der Frauen der Fall sein müßte. Und dann ist doch noch zu bemerken, daß in einer ganzen Reihe von Fällen die geringeren Beiträge, die ledige männliche und weibliche Privatangestellte zu zählen hätten, dazu führen würden, daß gerade verheiratete Privatangestellte nun nicht mehr so leicht Stellung finden. Im übrigen spricht das Solidaritätsprinzip, das die ganze Versicherungsgesetzgebung beherrscht, dagegen, eine verschiedene Festsetzung der Beiträge für ledige und für verheiratete Privatangestellte durchzuführen.

Endlich möchte ich noch bemerken, daß sich die Beitragseinziehung für eine gesonderte Ehefrauenversicherung sehr schwierig gestalten würde, da die Kontrolle hier gar nicht so einfach vor sich geht.

Von den verschiedensten Seiten ist gesagt worden: die Belastung, die uns die Denkschrift auferlegt, ist zu groß, wir können sie nicht tragen. Ich bin der letzte, der bestreitet, daß die Belastung eine große ist. Aber wer das große Ziel einer einigermaßen ausreichenden Fürsorge für den Fall der Invalidität, des Alters und des Todes im Auge hat, der muß eben diese Last auf sich nehmen. Entweder nimmt man diese Lasten auf sich oder man treibt seine Hinterbliebenen in Not und damit in die Armenpflege hinein. Da bin ich der Meinung: da die Versorgung im Wege der Versicherung das ethisch wertvollere ist, muß man die Last der Pensionsversicherung auf sich nehmen, selbst auf die Gefahr hin, daß man sich deswegen etwas einschränken muß.

Es sind von verschiedenen Seiten die statistischen Unterlagen der Denkschrift bemängelt worden. Ich gebe zu: es kann das eine oder andere in diesen statistischen Unterlagen mangelhaft sein.

Aber wie Herr Staatssekretär Graf v. Posadowsky heute früh ausgeführt hat, ist auch bei zukünftigen statistischen Unterlagen etwas absolut Befriedigendes nicht zu erwarten. Herr Justizrat Fuld meinte allerdings, vermutlich würden diese Unterlagen besser sein. Es müßte aber erst der Beweis dafür geführt werden, daß das der Fall ist. Allein auf Grund des Glaubens, daß bessere statistische Unterlagen kommen werden, kann in eine Hinausschiebung der ganzen Frage nicht gewilligt werden. Wenn wir den Gedanken, daß immer wieder neue Unterlagen für ein neues Gesetz beigebracht werden müssen, nicht aufgeben, kommen wir soweit, wie man vor einigen Jahren in Frankreich bei dem Millerand'schen Entwurf einer staatlichen Invalidenversicherung gekommen ist, wo auch das Parlament beschloß, daß erst Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehört werden sollen, und wo infolgedessen der ganze Entwurf in der Versenkung verschwunden ist. Eine solche Hinausschiebung um einige Jahre bedeutet in vielen Fällen, daß die Energie für eine Sache erlahmt und eine spruchreife Sache nicht zu einem Gesetze sich verdichtet.

Herr Hennig hat gemeint, die Zusatzversicherung wäre am besten den Organisationen zu überlassen. Das bedeutet wieder die Überantwortung jeder weitergehenden Pensionsfürsorge an die Freiwilligkeit. Ich habe aber bereits in meinem Referat ausgeführt, daß auf dem Wege der freiwilligen Versicherung für Invalidität, Alter, Witwen- und Waisenschaft bis jetzt recht wenig geschaffen worden ist, und wenn man die Zusatzversicherung auch in Zukunft den Organisationen überließe, dann sind eben wieder nur 30—40 % der Beteiligten zureichend versichert und alle anderen bleiben nach wie vor unversorgt, ganz abgesehen davon, daß die Arbeitgeber zu der Zusatzversicherung keine Beiträge zu leisten brauchen.

Herr Fürstenberg hat gemeint, ich hätte die Gründung des deutschen Bankbeamtenvereins und des Zentralverbandes des deutschen Bank- und Bankiergewerbes doch zu schlecht behandelt, und es wäre wohl am Platze gewesen, sich etwas mehr auf die Sache einzulassen. Was mich dazu veranlaßt hat, den Gedanken

der Schaffung einer besonderen Bankbeamtenpensionsversicherung abzulehnen, war die Sorge, daß, wenn jetzt einem doch immerhin zahlenmäßig großen Stande wieder eine Sonderversicherung außerhalb der staatlichen Versicherung gestattet wird, dann auch die Beamten im Versicherungsgewerbe und in manchem anderen Gewerbe mit ähnlichen Anträgen auf Sonderversicherung nachfolgen werden. Dann haben wir wieder die leidige Zersplitterung. Ich habe mich für die verschiedene Behandlung, die die Denkschrift der Hauptmasse der dem Reichsinvalidenversicherungsgesetz unterstellten Personen und die sie den Privatangestellten angedeihen lassen will, ausgesprochen; aber noch einmal eine Differenzierung unter den Differenzierten zu schaffen, halte ich nicht für angängig. Die Denkschrift hat recht, wenn sie sagt, daß der Begriff der Invalidität nur dann eine einheitliche Auslegung erfahren kann, wenn wir eine einheitliche Versicherungsorganisation für alle Privatangestellten haben. Sobald wir wieder eine ganze Fülle von gesonderten Institutionen haben, muß notgedrungen der Begriff der Invalidität eine verschiedene Auslegung erfahren. Hätte ich gewußt, was ich nicht gewußt habe, daß die vom Bankbeamtenverein geplante Kasse bereits soweit vorgeschritten ist, so hätte ich in meinen Leitsätzen dem Gedanken Ausdruck gegeben, daß alle nach dem 1. Januar 1909 neu gegründeten Pensionskassen nicht mehr als Ersatzinstitute angesehen werden dürfen. Für die Zulassung der übrigen bereits bestehenden Pensionskassen als Ersatzinstitute bin ich nur deshalb eingetreten, weil es sich da teilweise um Einrichtungen handelt, die 10, 20 und mehr Jahre bestehen, ein großes Kapital angesammelt haben und die man deshalb nicht ohne weiteres über Bord werfen kann.

Herrn Dr. Potthoff gebe ich darin recht: ich habe vergessen, zu erwähnen, daß man private Pensionskassen als Ersatzinstitute naturgemäß nur dann zulassen darf, wenn sie alle nach dem Gesetz zwangsversicherten Personenkategorien, die dem betreffenden Kreise zugehören, aufzunehmen gezwungen sind, also eine Auswahl unter den Risiken nicht treffen können. Das möchte ich hier nachgetragen haben. Ich weiß nun nicht, ob bei der Kasse des Bankbeamtenvereins

von vornherein eine solche Absicht bestand und welche rechtliche Möglichkeit besteht, alle Bankbeamten zwangsweise in diese Kasse hineinzubringen, es müßte denn der Staat bestimmen, daß der Kasse alle Bankangestellten zwangsweise angehören müssen. (Zurufe)

Den Optimismus — das möchte ich Herrn Fürstenberg noch bemerken — daß, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem speziellen Falle, nämlich bei der Rentengewährung und gewissen Verwaltungsmaßregeln zusammenkommen, daraus eine soziale Friedensinstitution wird, vermag ich nicht zu teilen.

(M. Fürstenberg, Berlin: Das müssen wir schließlich besser wissen).

Ich meine, oft sind auch Näherstehende optimistischer als Fernerstehende.

Herr Fischer hat sich gegen meinen Standpunkt bezüglich der Stellungsinvalidität, der sich ungefähr mit dem österreichischen Gesetz deckt, mit der Begründung gewandt, daß das, was der Hauptausschuß in seinen Leitsätzen ausgesprochen hat, eigentlich das Bessere wäre. Ich habe mich deshalb gegen den von der Denkschrift und vom Hauptausschuß angenommenen Invaliditätsbegriff gewehrt, weil ich mir sagte: im großen und ganzen ist für die Frage, ob Invalidität vorliegt oder nicht, der Arzt maßgebend, d. h. die entscheidende Behörde wird in der Regel das ärztliche Gutachten über das Vorhandensein von Invalidität zugrunde legen; da aber der Arzt die Frage, ob jemand zu einem gewissen Prozentsatz, z. B. 50 % erwerbsunfähig ist oder nicht, nur schwer entscheiden kann, wird in sehr vielen Fällen die Gewährung oder Nichtgewährung einer Invalidenrente vom Zufall abhängen. Viel leichter ist es dem Arzt, ein Gutachten darüber zu fällen, ob jemand bei seiner augenblicklichen physischen Beschaffenheit in irgendwelchem Umfange erwerbsbeschränkt ist oder nicht. Damit aber Personen, deren Erwerbsfähigkeit nur in geringem Maße beschränkt ist, nicht zum Rentenbezuge gelangen, habe ich vorgeschlagen, daß Personen, denen Invalidenrente wegen Erwerbsbeschränktheit bewilligt ist, ihr Diensteinkommen auf die

Rente angerechnet werden soll, wenn es 50 % ihres durchschnittlich versicherten Diensteinkommens überschreitet. Die Gefahr, daß dann etwa noch zu 80 % erwerbsfähige Personen sich ganz auf die faule Haut legen, weil eine Bestimmung wie die genannte als ein Anreiz gegen das Weiterverdienen wirken könnte, halte ich für nicht gegeben, da die große Masse der Renten doch so bescheiden ist, daß ohne zwingenden Grund kaum jemand mit ihnen allein vorlieb nehmen wird.

Herr Dr. Potthoff hat gemeint, ich hätte die ganze Frage der Sozialversicherung der Privatangestellten behandeln sollen. Gewiß hätte dafür manches gesprochen und Herr Professor Francke und ich haben auch darüber korrespondiert. Ich habe aber davon abgesehen, die ganze Frage zu behandeln, weil ich gemeint habe, die aktuelle Frage sei jetzt die Pensionsversicherungsfrage, und weil diese Frage sicherlich zu kurz gekommen wäre, wenn ich das ganze Problem der Sozialversicherung der Privatangestellten behandelt hätte. Da ich der Meinung bin, daß es besser ist, eine aktuelle Frage gründlich als eine Fülle von Fragen nur flüchtig zu behandeln, so habe ich mich entschlossen, nur auf diese eine Frage einzugehen. Es war aber in Aussicht genommen, in der Diskussion auch über die anderen Probleme zu sprechen.

Herr Dr. Potthoff hat mir auch zum Vorwurfe gemacht, daß ich die Frage der Organisation der Pensionsversicherung der Privatangestellten, die bereits im Sinne der Schaffung einer Sonderkasse entschieden wäre, noch einmal breitgetreten hätte. Ich glaube, daß es nicht zwecklos war, das zu tun. Denn in der Diskussion ist ja gerade diese Frage außerordentlich häufig und nicht immer in einer meiner Auffassung zustimmenden Weise berührt worden. Es gibt ja immer noch große Verbände, die sich nicht auf den Boden der Denkschrift gestellt haben; es war also notwendig, sich noch einmal mit der Materie zu befassen.

Herrn Dr. Potthoff hat gemeint, die Denkschrift habe in weitem Maße den früheren Standpunkt des Werkmeisterverbandes anerkannt und den Anhängern des Ausbaues der Invalidenversicherung Recht gegeben. Das ist sicher richtig, soweit es sich um

das Prinzip, aber nicht, soweit es sich um die ziffermäßige Gestaltung handelt; denn im großen und ganzen sollen ja, abgesehen von früh invalid werdenden Personen, die Privatangestellten, auch wenn sie invalidenversicherungspflichtig sind, den Hauptteil ihrer Leistungen in Zukunft durch die Sonderkasse und nur den kleineren Teil durch die Organisationen der Invalidenversicherung erhalten. Es liegt also allerdings eine Konzession an die Anhänger des Ausbaues vor; aber praktisch ist der Erfolg doch auf seiten der Sonderkasse. Darin gebe ich aber Herrn Dr. Potthoff recht, daß die Schaffung einer Sonderkasse einem weiteren Ausbau der reichsgesetzlichen Invalidenversicherung nicht hindernd im Wege stehen darf.

Herr Dr. Thissen hat im Gegensatz zu Herrn Dr. Potthoff zugegeben, daß das, was den 58er Verein veranlaßt hat, von seinem Standpunkt abzugehen, taktische Gründe gewesen sind. Bei einigen mag ja die Erfüllung eines Prinzips für ihre Entscheidung besonders wichtig gewesen sein; aber ausschlaggebend für das Aufgeben des früheren Standpunktes war bei den meisten Vertretern der früheren Minderheitsanschauung doch der Gedanke, der ganzen Bewegung die nötige Einheitlichkeit zu verleihen, um zum Ziele zu gelangen.

Herrn Justizrat Fuld gegenüber möchte ich bemerken, daß ich allerdings etwas optimistischer bin als er bezüglich der baldigen gesetzlichen Regelung der heute vor uns liegenden Frage. Ich glaube, daß dem Reichstag in nicht zu ferner Zeit ein paragraphierter Entwurf vorgelegt wird. Herr Justizrat Fuld hat auch eine Äußerung eines hohen Reichsbeamten wiedergegeben, wonach noch gar nicht ausgemacht sei, ob nicht schließlich doch der Weg des Ausbaus der Invalidenversicherung gewählt werde. Ich glaube, wir brauchen einer derartigen Äußerung nicht zu viel Gewicht beilegen. Ganz abgesehen davon, daß wir hier gar nicht beurteilen können, unter welchen Umständen und in welchem Zusammenhang eine solche Äußerung abgegeben worden ist, bedeutet doch die Anschauung e i n e s Reichsbeamten noch lange nicht den Standpunkt der Reichsregierung im ganzen. Was an amtlichen Äußerungen

vorliegt, ist die Denkschrift vom Juli 1908, aus der deutlich hervorgeht, daß man eine Sonderkasse schaffen will, und solange nicht die in der Denkschrift niedergelegten Ansichten in ebenso amtlicher Form berichtigt werden, brauchen wir uns um anderes nicht zu kümmern. Sollte die Vorlegung des Gesetzentwurfs sich noch lange hinausziehen, so wäre das sehr bedauerlich. Denn dann würde notgedrungen eine mit großer Energie ins Leben getretene Bewegung verflachen.

Herr Justizrat Fuld hat ferner ausgesprochen, die Masse der Prinzipale und Privatangestellten könne die geforderten Beiträge nicht zahlen. Was über die Frage der Belastung der Angestellten zu sagen ist, habe ich bereits ausgeführt. Hier noch ein Wort zur Belastung der kleinen Prinzipale. Ich gebe zu, daß für manchen kleinen Prinzipal die Belastung sehr empfindlich werden kann. Aber man wird kaum jemals ein Gesetz schaffen können, das nicht einen Teil der davon Berührten schwerer trifft als einen anderen. Wollte man auf alle Härten verzichten, dann könnte man derartige Gesetze überhaupt nicht schaffen. Auch die Arbeiterschutzgesetzgebung belastet vielfach den Großindustriellen weniger als den Kleinhandwerker; aber wir haben sie trotzdem eingeführt. Zu sagen, weil dem Gebäude mit Notwendigkeit Schäden anhaften, wollen wir das ganze Gebäude nicht, das ist ein Standpunkt, dem ich mich allerdings nicht anschließen kann.

Zum Schluß ein Wort zu dem, was Herr Lüdemann gesagt hat, nämlich: daß die Belastung derer, die doppelt versichert sind, zu groß ist. Ich habe bereits ausgeführt, daß der Beitrag ja manchmal für die Sonderkasse etwas mehr als 4 % betragen mag, weil es sich um Durchschnittsklassen handelt, daß es sich aber nahezu für die meisten denkbaren Fälle, abgesehen von den ganz gering Entlohnten, bei der Doppelversicherung für die Privatangestellten um eine Mehrbelastung von durchschnittlich ³/₄ % handelt. Also zu den 4—4 ¹/₂ % kommen noch einmal ³/₄ % hinzu; das sind 4,75 % bis 5,25 %. Man kann natürlich Fälle konstruieren, wo die Belastung eine prozentual noch höhere ist, aber ihre Zahl ist so gering, so daß man sie ruhig beiseite lassen kann.

Dann noch etwas über das Vorurteil, das in Handlungsgehilfenkreisen, in Privatangestelltenkreisen gegen eine gleichzeitige Versicherung mit den Arbeitern in einer Versicherungsorganisation herrscht. Ich für meine Person habe früher gerade deshalb lange an dem Gedanken des Ausbaues der Reichsinvalidenversicherung festgehalten, weil ich der Meinung gewesen bin, man dürfe dieses Vorurteil nicht begünstigen. Aber weil meines Erachtens der einzige Weg, wie sich die Wünsche der Privatangestellten erfüllen lassen, der Weg der Denkschrift ist, habe ich mich schließlich deren Standpunkt angeschlossen. Aus diesen Gründen allein trete ich für die Sonderkasse und gegen den Ausbau der Invalidenversicherung ein.

Ich meine — damit komme ich zum Schlusse — daß sich gewiß gegen die Denkschrift manche Bedenken erheben lassen. Aber es handelt sich doch darum, daß hier, wie selten in einem Fall in unserer ganzen sozialen Entwicklung, eine Einheitlichkeit unter den Beteiligten über die Grundlagen einer zu schaffenden Gesetzgebung und auf der anderen Seite eine Aktivität in den beteiligten Kreisen vorhanden sind, die man ausnützen sollte. Wartet man noch viele Jahre mit der Vorlegung eines Entwurfs, dann kommen vielleicht die verschiedenen Standpunkte wieder stärker zum Ausdruck oder es erlahmt auch die Energie der Beteiligten; und kommt dann erst nach Jahren ein Gesetzentwurf, so ist das Zustandekommen eines Gesetzes sehr in Frage gestellt. Deshalb möchte ich mit dem schließen, was Herr Graf v. Posadowsky uns in so schöner Weise mahnend zugerufen hat: „Mögen im Interesse einer baldigen Lösung der Pensionsversicherungsfrage die Sonderwünsche, die einzelne heute noch haben, zurückgestellt werden!“ (Lebh. Beifall.)

Vorsitzender Landgerichtsrat Kulemann:

Meine verehrten Anwesenden! Sie haben durch Ihre mehrfachen Abstimmungen, insbesondere auch durch den Schluß der Debatte den lebhaften Wunsch zum Ausdruck gebracht, möglichst bald diesen Saal verlassen zu können. Sie werden es verstehen, daß es mir unter diesen Umständen eine etwas peinliche Aufgabe

ist, Sie noch mit einigen Ausführungen in Anspruch zu nehmen, und wenn es sich lediglich um ein Recht handelte, das ich hier verträte, würde ich gewiß auf dieses Recht verzichten. Aber ich glaube, es handelt sich um eine Pflicht, der ich mich nicht entziehen darf. Ich muß also versuchen, wenn auch in möglichst kurzer Form, Ihnen das unter uns übliche sogenannte Resumee zu geben.

Es wird im allgemeinen meine Aufgabe nur sein, referierend einen Überblick zu geben über das, was die Debatte an Gedanken produziert hat. Aber Sie werden es mir nicht verdenken, wenn ich gelegentlich auch bei einzelnen Punkten meine eigene Stellung zum Ausdruck bringe.

Die Punkte, die in den Vordergrund der Debatte getreten sind, sehe ich in folgenden:

Es handelt sich zunächst in zwei Beziehungen um eine begriffliche Unterlage. Zunächst ist der Begriff der Privatbeamten erörtert und die Ansicht vertreten, daß es überhaupt nicht möglich sei, eine Begriffsbestimmung zu geben. Ich halte das für richtig. Ich glaube insbesondere, daß der Versuch, den der Hauptausschuß gemacht hat, eine solche Definition zu schaffen, durchaus gescheitert ist; denn wenn, nachdem scheinbar eine Definition gegeben ist, später hinzugefügt wird: „soweit die betreffenden Personen nicht Arbeiter sind," so hat man ja damit eingestanden, daß die Definition nicht ausreichend, insbesondere zu weit ist. Es scheint mir aber auch kein Bedürfnis zur Lösung dieser Aufgabe vorzuliegen. Ich muß dem Herrn Referenten durchaus zustimmen, daß der richtigere Weg darin bestehen wird, kasuistisch die einzelnen Gruppen aufzuführen, deren Verhältnisse im Gesetze geregelt werden sollen. Ob daneben noch eine clausula generalis, wie er sie in Vorschlag gebracht hat, erforderlich ist, ist mir zweifelhaft. Ich glaube nicht, daß es zu großen Schwierigkeiten führen wird, die Personenkreise einzelner zu bezeichnen.

Der zweite Punkt, bei dem es sich um eine Begriffsbestimmung handelt, ist die Invalidität. Es ist von dem Herrn

Referenten mitgeteilt, welche Versuche man in dieser Beziehung gemacht hat. Ich halte den Unterschied zwischen der Begriffsbestimmung des Invaliditätsgesetzes und der jetzt in Frage kommenden für die Privatbeamtenversicherung nicht für so schwerwiegend, wie einzelne Redner sie ansehen. Hier scheinen die bisher gebrauchten Ausdrücke Berufs-, Standes- oder Erwerbsinvalidität nicht glücklich gewählt. Ich habe bereits vor längerer Zeit in der Literatur den Vorschlag gemacht, zu unterscheiden zwischen absoluter und relativer Invalidität. Die absolute Invalidität würde nur dann vorliegen, wenn der Betreffende überhaupt nicht mehr imstande ist, auf irgendeinem Wege sich seinen Lebensunterhalt zu erwerben, die relative dagegen setzt voraus, daß Rücksicht genommen wird auf die soziale Stellung und die Vorbildung, der erstere Begriff ist von niemandem vorgeschlagen, der letztere liegt bereits unserem jetzigen Invaliditätsgesetze zugrunde. Also über die Grundanschauung, daß nicht die absolute Invalidität, wie ich sie eben bezeichnete, zugrunde gelegt werden soll, sondern eine relative, die sich ergibt mit Rücksicht auf die sozialen Anschauungen und die Stellung des Versicherten unter seinen Mitbürgern, darüber ist man einig. Ich glaube nicht, daß es Schwierigkeiten bieten wird, dann auch zu einer genügenden gesetzlichen Bestimmung zu gelangen.

Ein weiterer Punkt der Meinungsverschiedenheit betraf die Abgrenzung des Kreises der Versicherten. Es wurde darauf hingewiesen, daß man bei einer zu großen Ausdehnung dieses Kreises zu einer sog. Volksversicherung gelangen würde, und es wurde daraus ein schwerwiegendes Bedenken hergeleitet. Ich stehe in der Beziehung auf einem ganz entgegengesetzten Standpunkt. Ich habe bereits in meiner Broschüre über die Reform der Sozialversicherung vor fast 20 Jahren die Ansicht vertreten, daß unsere heutige Sozialversicherung auf einer prinzipiell falschen Unterlage beruht, nämlich auf der Unterscheidung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ich habe dort ausgeführt und muß das heute wiederholen, daß dieser Unterschied ein lediglich technischer ist, der mit der Art unserer Produktion zusammen-

hängt. Er würde in Verfall kommen, wenn wir zu einer genossenschaftlichen oder sonstigen antikapitalistischen Organisation des Wirtschaftslebens gelangen.

Auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes stehen sich in der Tat Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit entgegengesetzten Interessen gegenüber; hier ist die Aufgabe, den letzteren gegen die übermäßige Ausnützung der Herrschergewalt des ersteren zu schützen. Aber bei der Versicherung handelt es sich um etwas ganz anderes, nämlich um folgenden Gedankengang: Zweifellos hat jeder gewissenhafte Mensch die Pflicht, rechtzeitig durch Rücklagen, Ersparnisse oder auf andere Weise für seine eigene Zukunft und die der Seinigen zu sorgen. Aber hinsichtlich der Frage, ob es Sache des Staates ist, hier einzugreifen, besteht ein großer Unterschied zwischen zwei Klassen von Personen. Bei den ersteren, nämlich denjenigen, denen es ohne besondere Mühe möglich ist, die bezeichnete Pflicht zu erfüllen, hat der Gesetzgeber nicht die Pflicht und auch nicht das Recht, einen Zwang hierzu auszuüben. Ganz anders liegt es bei den Personenkreisen, denen man kaum einen Vorwurf daraus machen kann, wenn sie die sittliche Pflicht, die auch für sie besteht, für die Zukunft zu sorgen, tatsächlich nicht erfüllen, sondern froh sind, von einem Tage in den anderen zu kommen, indem sie von der Hand in den Mund leben, also, die Schichten, die finanziell so schlecht gestellt sind, daß sie kaum imstande sind, etwas zu erübrigen. Hier muß der Staat eingreifen.

Ist aber für die soziale Versicherungsgesetzgebung dieser Ausgangspunkt der finanziellen Lage als der grundlegende zu betrachten, dann ist offenbar gar nicht einzusehen, warum der kleine Handwerker von einer Maßregel der staatlichen Fürsorge ausgeschlossen werden soll, die für den unselbständigen Arbeitnehmer gegeben ist. Der Unterschied zwischen selbständig und unselbständig ist, wie ich schon sagte, allein in der Technik unseres Wirtschaftslebens, insbesondere des Produktionsprozesses begründet. Ich kann daher nicht anerkennen, daß die Aussicht, zu einer Volksversicherung zu gelangen, einen Grund abgeben könnte, den Kreis der Versicherten enger zu ziehen. (Bravo!)

Bei der Abgrenzung der Personenkreise, auf welche die Versicherung ausgedehnt werden soll, sind in erster Linie die Frauen behandelt. Daß die Frauen in das Gesetz einbezogen werden sollen, darüber besteht kein Streit, wohl aber darüber, ob ihre Interessen in der Vorlage, die wir auf Grund der Denkschrift zu erwarten haben, in ausreichendem Maße gewahrt sind. Es hat insbesondere die erste Rednerin in der Debatte mit einiger Schärfe zum Ausdruck gebracht, daß in den Kreisen, die sich bisher mit der Sache beschäftigt haben, nicht genügend den Wünschen der Frauen entgegengekommen sei. Ich will mir über die tatsächliche Richtigkeit dieses Vorwurfs kein Urteil erlauben, aber ich glaube, feststellen zu dürfen — und ich glaube, auch die Rednerin selbst wird mir darin zustimmen — daß der Grund, weshalb die Frauen, falls es, objektiv betrachtet, der Fall sein sollte, nicht in ausreichender Weise in der Vorlage berücksichtigt sind, nicht in einem Übelwollen der männlichen Kollegen liegt, sondern lediglich in den Schwierigkeiten, wie sie in den besonders gearteten Verhält nissen begründet sind. Es scheint mir wertvoll und erfreulich im Interesse unserer Bestrebungen, die völlige prinzipielle Übereinstimmung darüber festhalten zu können, daß die Frauen nach gleichen Grundsätzen behandelt werden sollen wie die Männer.

Eine Einzelfrage, die sich hieran anknüpfte, war die, ob die Witwenversicherung vollständig fallen soll. Es ist ein Unterschied zwischen Ehefrauenversicherung und Witwenversicherung gemacht. Ich glaube, daß es durchaus verfehlt sein würde, auf eine Witwenversicherung auch nur zeitweise zu verzichten, denn der springende Punkt in den Bestrebungen nicht bloß der Arbeiter, sondern, wie ich glaube behaupten zu dürfen, auch der Privatangestellten ist gerade der, daß nicht der beteiligte Ehemann selbst in erster Linie sich gegen die Gefahren der Zukunft sichern, sondern daß er für seine Familie sorgen will. Gerade darin sehe ich das ideelle und ideale Moment der Bewegung, daß sie nicht auf einem egoistischen Motive, sondern auf einem altruistischen Gesichtspunkte beruht, nämlich auf der Sorge für die Angehörigen.

Ich glaube, die Witwenversicherung ist der wertvollste Bestandteil unseres Gesetzes.

Eine nicht so wichtige Frage ist die der Ersatzinstitute, die sich zugespitzt hat zu der Frage, wie weit bereits bestehende oder noch zu schaffende Sonderkassen zugelassen werden sollen, insbesondere ob das zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bankgewerbe getroffene Abkommen zu respektieren oder wieder aus der Welt zu schaffen sei. Ich halte das für eine mehr technische Frage und glaube, daß es nicht erforderlich ist, sich darüber besonders aufzuregen. Ist dieses Institut der Bankbeamten technisch gut ausgebildet und wird insbesondere das erfüllt, was der Herr Referent mit Recht als Vorbedingung bezeichnete, daß für alle Bankbeamten ein Zwang zum Beitritt besteht, der natürlich nur von der Gesetzgebung geschaffen werden kann, so daß also die Gefahr vermieden wird, daß die Kasse ausschließlich die besseren Risiken umfaßt und die ungünstigeren der allgemeinen Versicherung zur Last fallen, so würde grundsätzlich gegen die Bankbeamtenversicherung nichts einzuwenden sein.

Der schwierigste Punkt und zugleich der schwerwiegendste, der ja auch von Anfang an die Grundlage des Gegensatzes im Hauptausschusse gebildet hat, ist die Frage der Sonderkasse. Allerdings ist ja, wie der Herr Referent schon mitgeteilt hat, hier eine gewisse Abschwächung der Gegensätze im Laufe der Zeit bereits erzielt. Ursprünglich standen sich nur zwei extreme Standpunkte gegenüber: der eine, der lediglich die Einbeziehung der Privatbeamten in die allgemeine Invaliditätsversicherung wollte, und der andere, der eine vollständige Sonderversicherung haben wollte, die möglichst ganz unabhängig von der Invalidenversicherung bestehen und höchstens in organischer Beziehung ihr angeschlossen sein sollte. Es ist, wie ich schon sagte, dieser Gegensatz jetzt allmählich abgeschwächt, indem ein Mittelstandpunkt zur Geltung gelangte, den auch die Denkschrift zur Unterlage ihrer Vorschläge gemacht hat, nämlich der, die Privatbeamten, soweit sie unter das allgemeine Invalidenversicherungsgesetz fallen, in diesem Gesetze zu lassen, soweit sie aber nicht darunter fallen,

eine besondere Kasse — also nicht eine eigentliche Sonderversicherung — für sie zu schaffen. Ich halte auch den bereits in der Debatte gemachten Vorschlag, diese Kasse eine Zuschußkasse zu nennen, für ganz glücklich, indem hier für ein bereits bestehendes Institut, nämlich die allgemeine Invalidenversicherung, eine bloße Ergänzung geschaffen wird.

Bei diesem Streite handelt es sich allerdings scheinbar um eine sehr prinzipielle Frage. Wie Sie gehört haben, hat die Minderheit des Hauptausschusses, die sich jetzt zu einer besonderen freien Pensionsvereinigung zusammengetan hat, gegen die Mehrheit den schweren Vorwurf erhoben, daß deren Standpunkt auf Klassendünkel beruhe. Der Ausdruck ist allerdings nicht gefallen, aber das Gesagte lief darauf hinaus, man wolle mit Rücksicht auf die höhere soziale Stellung der Privatangestellten mit den Arbeitern nicht an einem Tisch sitzen und nicht in einer Kasse vereinigt sein. Ich möchte aber feststellen, daß dieser Gesichtspunkt, wenn er außerhalb unserer Verhandlungen zum Ausdruck gelangt sein sollte, was ich dahingestellt sein lasse, hier nicht irgendwie auch nur angedeutet ist. Die Meinungsverschiedenheit, wie sie bei unserer Debatte bestand, war nicht prinzipieller Art, sondern lag lediglich auf praktischem Gebiete. Alle Redner waren darüber einig, daß es erwünscht wäre, einen solchen sozialen Gegensatz nicht zu schaffen, insbesondere kein Gefühl der Zurücksetzung bei den Arbeitern aufkommen zu lassen. Der Streit bezog sich nur darauf, ob es praktisch richtiger ist, eine Pensionsversicherung zunächst nur für die Privatangestellten zu schaffen und dabei allerdings eine gewisse Ungerechtigkeit in Kauf zu nehmen, aber in der Annahme, daß es sich dabei lediglich um einen ersten Schritt handele, dem der zweite, die Ausdehnung auf die Arbeiter, möglichst bald nachfolgen solle, oder ob man bestrebt sein müsse, das Ziel für Arbeiter und Angestellte gleichzeitig zu erreichen.

Es wurde damit die Frage verknüpft, ob es nicht verfehlt sei, eine weitere Zersplitterung des Versicherungswesens herbeizuführen, während man gerade umgekehrt darauf bedacht sei, eine Vereinheitlichung zu erreichen.

Meine verehrten Anwesenden! Ich glaube, daß auch hier der Gegensatz sich schärfer zugespitzt hat, als es sachlich berechtigt ist. Es würde ja wirklich etwas höchst Unbefriedigendes sein, wenn man für eine, wenn auch hilfsbedürftige, so doch immerhin noch relativ günstig gestellte Schicht, nämlich die Privatbeamten, etwas schaffen wollte, was einer weniger günstig gestellten, nämlich den Arbeitern, vorenthalten würde. Handelte es sich darum, auf die Dauer eine solche Bevorzugung zu schaffen, so würde, glaube ich, unter uns sich kaum jemand finden, der eine solche offenbare Ungerechtigkeit sanktionieren möchte. Aber, meine verehrten Anwesenden, das ist auch gar nicht die Absicht. Man wird stets unterscheiden müssen zwischen einem Ziele und dem Wege, das Ziel zu erreichen. Auf diesem Wege können möglicherweise sehr verschiedene Etappen sein, und nur so betrachte ich auch das, was hier vorgeschlagen wird. Wenn augenblicklich eine wesentlich günstigere Versicherung für die Privatbeamten geschaffen werden soll, so wird darin nicht entfernt zum Ausdruck gebracht, daß nicht später die Arbeiter dasselbe erhalten sollen. Das ist ganz zweifellos nicht die Meinung.

Sind wir aber darüber einig, so kann man in der Tat die Frage aufwerfen, ob es nicht, rein vom Interessenstandpunkte der Arbeiter betrachtet, das Richtige ist, die Pensionsversicherung zunächst für die Privatbeamten zu schaffen; denn offenbar wird die Möglichkeit, nachdem dies geschehen ist, später auch für die Arbeiter dasselbe zu erreichen, dadurch außerordentlich viel größer als vorher. Wollte man jetzt mit Vorschlägen an den Bundesrat herantreten, die sowohl Privatbeamte als Arbeiter einschließen, dann würde die Summe, um die es sich handelt, so groß sein, daß, wie mehrfach gesagt ist, an eine Verwirklichung gar nicht zu denken wäre. Besteht aber erst etwa 5 oder 10 Jahre lang — wie lange, weiß ich nicht — eine Versicherung der Privatbeamten, dann ist nicht allein die Summe, die dann noch erforderlich ist, um auch den Arbeitern dasselbe zu gewähren, nicht mehr so groß, sondern es wird sich dann auch die innere Triebkraft des Gedankens wesentlich gesteigert haben, und die Arbeiter

werden dann mit Recht sagen: Ihr dürft uns nicht vorenhalten, was Ihr den Privatbeamten gegeben habt.

Also auch vom Standpunkte der Arbeiter ist das hier Vorgeschlagene keine Ungerechtigkeit, sondern es bedeutet lediglich eine Etappe auf dem Wege zu dem Ziele, das wir alle wünschen, nämlich zur Gleichstellung beider Gruppen.

Ich möchte zur Unterstützung dessen, was ich soeben sagte, noch auf einen Punkt hinweisen, hinsichtlich dessen ich mich allerdings täuschen kann, aber soweit ich die Literatur unserer Gewerkschaften verfolgt habe, ist gegen die Schaffung einer Pensionsversicherung für die Privatbeamten bisher keinerlei Widerspruch erfolgt. Wenn sie eine Ungerechtigkeit gegen die Arbeiterschaft bedeutete, wenn in ihr eine Zurücksetzung des Arbeiters läge, so würde zweifellos in der Arbeiterpresse dagegen der schärfste Widerspruch erhoben sein. Das ist nach meiner Beobachtung nicht geschehen. (Zuruf: Auf dem Hamburger Kongreß!) Dem habe ich selbst beigewohnt. (Zurufe: Es steht in der Resolution! Ganz unbedeutend!) Es ist in Hamburg lediglich darauf hingewiesen, daß es nicht auf die Dauer so bleiben könne, es hat aber kein Mensch etwas dagegen eingewandt, daß den Wünschen der Privatbeamten zunächst Rechnung getragen werden solle. (Zuruf: Resolution Lange!) Ich habe dem Kongresse beigewohnt. Ich habe selbstverständlich die einzelnen Resolutionen nicht im Kopfe, aber nach meiner Erinnerung wurde der hier geltend gemachte Gesichtspunkt dort nicht zum Ausdruck gebracht, man stand vielmehr den Bestrebungen der Privatbeamten durchaus sympatisch gegenüber.

Verehrte Anwesende! Mit dem Gesagten glaube ich meine Pflicht erfüllt zu haben, und ich möchte Ihre Zeit nicht länger mehr in Anspruch nehmen. Ich stelle nochmals fest, daß in unseren Kreise nicht prinzipielle Differenzen bestehen, die auf einem verschiedenen Maße von sozialem Pflichtgefühl beruhten, sondern lediglich Meinungsunterschiede auf Grund taktischer Erwägungen. (Lebh. Beifall)

Dr. Freiherr von Berlepsch:

Wir stehen nunmehr am Ende unserer zweitägigen Verhandlungen, und ich hoffe, daß Sie mit mir die Empfindung haben, daß Sie volle Befriedigung von diesen beiden Tagen mit nach Hause nehmen. Ich hoffe, Sie werden finden, daß die Gesellschaft für Soziale Reform in der Tat eine Stätte ist, wo sich auch die Privatangestellten männlichen und weiblichen Geschlechts zusammenfinden können, um ihre Interessen nicht nur wirksam zu vertreten, sondern auch ständig und unter dem großen Gesichtspunkte der allgemeinen Wohlfahrt und einer gerechten und umfassenden Sozialpolitik.

Wiederholt ist in den Äußerungen der beiden Tage betont worden — und fast alle Redner, die Sonderinteressen vertreten haben, sind bemüht gewesen, mit in den Vordergrund zu stellen, daß die von ihnen vertretenen Interessen auch allgemeine Interessen seien — wiederholt ist darauf hingezielt worden, daß die Gesellschaft für Soziale Reform es nie vergessen dürfe, daß sie nicht die Vertretung einzelner Interessen, sondern die Vertretung der Interessen der großen Arbeitnehmerschaft im ganzen Reiche sei. Wir wissen sehr wohl, daß es auch andere sozialpolitische Interessen gibt wie die der Arbeitnehmer. Wir verkennen nicht, daß die Interessen des Mittelstandes von höchster sozialer Bedeutung sind. Sie sind auch heute gestreift worden. Unsere spezielle Aufgabe aber richtet sich unseren Statuten gemäß auf die gewerblichen Arbeitnehmer.

In diesem Rahmen haben wir heute zum erstenmal Fragen der Privatbeamten und Angestellten, eines Teils dieser Arbeitnehmerschaft, behandelt, die wir bisher in dieser Geschlossenheit und Ausführlichkeit noch nicht behandelt haben.

Mehrfach ist im Laufe der Verhandlungen von Ihnen anerkannt worden, daß die Gesellschaft für Soziale Reform wohl geeignet sei, die Fragen der Privatbeamtenschaft auch weiter zu behandeln. Es ist hingewiesen worden auf einen Ausschuß, der

schon innerhalb der Gesellschaft für Soziale Reform für Beamtenfragen gebildet worden sei. Um Mißverständnisse zu vermeiden, mache ich darauf aufmerksam, daß die Gesellschaft eine Kommission für Angelegenheiten der Privatbeamten und Angestellten eingesetzt hat, welcher nicht nur Vertreter der Privatbeamten angehören, sondern auch andere Mitglieder der Gesellschaft.

Der Gesamtausschuß der Gesellschaft hat nun in seiner der jetzigen Tagung vorhergegangenen Sitzung beschlossen, diese Kommission fortbestehen zu lassen, und zwar mit der Aufgabe, die Fragen der Privatbeamtenschaft weiter zu behandeln.

Ich bin der Meinung, daß diese Kommission einiger Ergänzungen bedarf, nicht nur in der Richtung, daß diejenigen Beamten- und Beamtinnenvereinigungen, welche bisher in ihr noch nicht vertreten sind, hinein zu berufen wären, sondern auch in der Richtung, daß noch einige Mitglieder, welche dem Privatbeamtenstande nicht angehören, hinzukommen. Das halte ich aus zwei Gründen für notwendig. Zunächst müssen wir danach trachten, daß auch die Arbeitgeber in der Kommission vertreten sind. (Sehr richtig!) Wenn es uns gelingt, Mitglieder aus der Arbeitgeberschaft zu gewinnen, so würde das zweifellos die Beratungen der Kommission eingehender, sachverständiger und ausgleichender und daher für die Gesellschaft für Soziale Reform wertvoller gestalten. Es sind in diesem Saale Äußerungen von Arbeitgebern gefallen, die uns zu der Hoffnung ermutigen, daß ihre Urheber bereit sein werden, an den Arbeiten der Kommission teilzunehmen. Hoffentlich gelingt es, auch noch andere Herren Arbeitgeber zu gewinnen.

Aber ich bin, wie gesagt, der Meinung, daß es auch wünschenswert ist, außer Vertretern der Arbeitgeber noch andere Persönlichkeiten für die Kommission zu gewinnen, die sich mit den Fragen der Privatangestellten besonders beschäftigt haben: Gelehrte, Politiker und andere, die geeignet erscheinen, in solchen Fällen vermittelnd, versöhnend und ausgleichend einzutreten, wo in den Kreisen der Beamtenschaft unter sich nicht Übereinstimmung vorhanden ist. Unsere hiesigen Verhandlungen haben uns gelehrt —

am ersten Tage nicht, soweit ich habe bemerken können, am zweiten Tage sehr stark — daß Gegensätze innerhalb der Beamtenschaft selbst vorhanden sind, und ich meine, gerade die Kommission, die wir zu ergänzen im Begriffe sind, würde sehr geeignet sein, die Mahnung, die der Herr Staatssekretär v. Posadowsky an uns gerichtet hat, zur praktischen Ausführung zu bringen, die Mahnung, dafür zu sorgen, daß nebensächliche Dinge nicht zur Hauptsache werden und daß zur rechten Zeit ein Weg gefunden wird, auf dem man gemeinsam marschiert, um die Schwierigkeiten zu beseitigen, die außerhalb der Beamtenschaft in dieser Frage zweifellos noch bestehen, wenn auch der politische Himmel Ihnen sehr viel günstiger scheint, als er in früheren Jahren in Arbeiterfragen geschienen hat.

Aus diesen Worten bitte ich Sie, zu ersehen, daß ich annehme, daß auch die Versicherungsfragen diesem Ausschusse zu überweisen sind, besonders die Fragen der Kranken- und der Unfallversicherung, die ja heute viel zu kurz gekommen sind. Ich halte das nicht für einen Schaden, meine Herren. Wir werden Zeit und Gelegenheit finden, das Versäumte nachzuholen, und es ist deshalb besser, daß wir uns auf den einen Gegenstand der Versicherung gegen Invalidität heute beschränkt haben und dadurch in die Lage kamen, ihn gründlich zu erörtern.

Selbstverständlich würde die Kommission auch beauftragt werden, sich mit der Frage zu beschäftigen, ob und welche Schritte noch in der Frage der Pensionsversicherung zu geschehen haben. Ob sie zu dem Resultate kommen wird, daß es sich empfiehlt, daß die Gesellschaft für Soziale Reform die Sache noch weiter behandelt, oder ob sie es für geratener halten wird, die Wege, die bisher gegangen worden sind, nämlich die der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Organisationen, weiter beschreiten zu lassen, das muß ich dahingestellt sein lassen. Ich möchte mich nur davon überzeugen, daß Sie nichts dagegen einzuwenden haben, daß wir auch die Frage der Pensionsversicherung der Kommission überweisen, mit der Aufgabe zu prüfen, ob sie im jetzigen

Stadium der Sache noch in der Lage ist, in zweckmäßiger Weise auf die Gestaltung des betreffenden Gesetzes einzuwirken.

Darf ich aus Ihrem Schweigen schließen, daß Sie damit einverstanden sind? (Zustimmung.) Ich darf also ihre Zustimmung annehmen.

Wir würden sodann die schwere Menge von Fragen, die ich zusammenfassen möchte unter der Frage des Dienstvertrags, auch der Kommission zu überweisen haben, damit sie zunächst für die Gesellschaft für Soziale Reform ein Programm aufstellt; denn für unsere Kräfte ist es unausführbar, alles das, was gestern angeregt worden ist, zu behandeln. Ich will nur daran erinnern, daß der Wunsch geäußert wurde: wir sollten mit der Zeit ein allgemeines Beamtenrecht ausarbeiten. Ob wir dazu jemals die erforderlichen disponiblen geistigen und die finanziellen Kräfte haben werden, muß ich leider zurzeit bezweifeln. Innerhalb der Frage des Dienstvertrags stecken so viele verschiedene Fragen: die Frage der Kündigungsfrist, des Urlaubs, der Gehaltszahlungen, der Entschädigung bei unverschuldeten Unterbrechungen, die Frage der Konkurrenzklausel, die Frage des Erfinderrechts — alles Fragen, die meines Erachtens für die Beamten von besonderer Bedeutung sind und die vielleicht den Vorzug vor den übrigen in Anregung gebrachten Fragen verdienen. Alle diese Fragen würden wir der Kommission überweisen und ihr die Aufgabe stellen, sich selbst und der Gesellschaft für Soziale Reform ein Programm zu geben, wie und in welcher Reihenfolge die Fragen der Privatbeamten in Behandlung zu nehmen sind.

Damit, meine Herren, glaube ich, alles gesagt zu haben, was mir über die weitere Behandlung der Fragen vorschwebt, die wir hier in den beiden Tagen behandelt haben, und ich kann nur noch die Bitte hinzufügen, daß Sie das Interesse, das Sie der Gesellschaft für Soziale Reform heute bewiesen haben, ihr auch in alle Zukunft beweisen, auch an Sitzungstagen, wo nicht Fragen der Privatbeamten behandelt werden. Verehrte Anwesende! Sie werden dabei die beste Gelegenheit haben, zu zeigen, daß Sie nicht gewillt sind, in der Gesellschaft für Soziale

Reform lediglich Ihre eigenen Interessen zu vertreten (Sehr gut!), sondern daß Sie den ernsten Willen haben, die große Arbeitnehmerschaft, soweit die Fürsorge der Gesellschaft für die soziale Reform in Frage steht, als eins zu betrachten.

Und nun wollen Sie mir gestatten, meine verehrten Damen und Herren, hier in Ihrem Namen zugleich der gastlichen Stadt unseren Dank auszusprechen, die uns beherbergt hat, und der Ortsgruppe Frankfurt-Hessen, die uns hier die Wege geebnet und uns auch gesellig in so freundlicher Weise zusammengeführt hat. Wenn Sie wie ich mit dem Gefühle der vollsten Befriedigung nicht nur in geschäftlicher Hinsicht von dieser Tagung scheiden, wenn Sie wie ich die angenehme Empfindung haben, daß die geschäftlichen Verhandlungen dieser Tage uns auch persönlich und freundschaftlich zusammengeführt haben, so, denke ich, werden Sie Ihres Dankes an die Stadt und an die Ortsgruppe, die uns das bereitet hat, nicht vergessen. (Bravo.)

Ich wünsche Ihnen allen glückliche Reise und rufe Ihnen zu: Auf frohes Wiedersehen! (Lebh. Beifall.)

Dr. Thissen, Hamburg:

Meine verehrten Damen und Herren! Wie mir bei meinen jungen Jahren die große Ehre zufallen kann, namens der Privatangestellten männlichen und weiblichen Geschlechts hier den Dank für die Erörterung unserer so wichtigen Standesfragen auszusprechen, will mir selber nicht so recht in den Sinn. Aber ich nehme es hin als eine Anerkennung oder, besser gesagt, als eine Berücksichtigung der großen Organisation, die zu vertreten ich hier die Ehre habe.

Ich sage diesen Dank aus dem subjektiven Empfinden heraus, daß in diesen Tagen in einer ungemein sachlichen Weise verhandelt worden ist und daß vor allem auch wir Angestellte das Gefühl hatten, berücksichtigt zu sein von all den Faktoren, die nicht in der Privatbeamtenhaut stecken und mit dem Privatbeamten vielleicht nicht nach dessen eigenem Leben und Empfinden zu denken gewohnt sind.

Deshalb versprechen wir, ich glaube das im Sinne aller sagen zu können, die hier als Privatangestellte mitarbeiteten, in den Ausschußsitzungen sowohl wie in künftigen Generalversammlungen mitzuarbeiten an der gesamten sozialen Frage (Bravo), mag sie die Lohnarbeiter betreffen, mag sie in Zukunft vielleicht auch einmal Mittelstands- und sonstige Interessen berühren. Die gemeinschaftliche Arbeit möge gedeihen! Das sei unser froher Wunsch, mit dem wir auseinandergehen. (Bravo!)

Schluß der Generalversammlung.

Die Tätigkeit der Gesellschaft für Soziale Reform in den Jahren 1907 und 1908.

Bericht für die 4. Generalversammlung

erstattet vom Generalsekretär Prof. Dr. E. Francke, Berlin.

Die Gesellschaft für Soziale Reform, zugleich Deutsche Sektion der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz, steht vor ihrer 4. Generalversammlung, die Verhandlungen über das Recht und die Versicherung der kaufmännischen und technischen Privatbeamten gewidmet sein wird. Mit der Wahl dieses Themas beweist die Gesellschaft für Soziale Reform aufs neue, daß sie ihre Tätigkeit nicht einseitig auf das Gebiet der gewerblichen Handarbeiterschaft beschränkt, sondern daß sie sich mit den Angelegenheiten aller Arbeitnehmer beschäftigt. Dies trat übrigens auch schon in den früheren Generalversammlungen hervor: Erörterte die Gesellschaft 1902 in ihrer ersten Versammlung zu Köln den Zehnstundentag der Fabrikarbeiterinnen und die Erhöhung des Schutzalters der Jugendlichen, so standen in Mainz 1904 auf der Tagesordnung die Probleme der Arbeitskammern und der Konsumvereine, und in Berlin 1906 wurden die Methoden des gewerblichen Einigungswesens besprochen.

Die Verhandlungen dieser letzten Generalversammlung, deren Referate und Debatten im Wortlaut in Heft 22 der „Schriften der Ges. f. Soziale Reform“ (Jena, Gustav Fischer) wieder-

gegeben sind, haben nicht nur den wissenschaftlichen Diskussionen über den **Arbeitstarifvertrag** reiches Material geboten, sondern auch der Ausbreitung und Fortbildung des gewerblichen Einigungswesens in der Praxis einen starken Anstoß gegeben. Zwar blieben die Bemühungen, durch Besprechungen im engeren Kreise für den Kohlenbergbau und die Textilindustrie den Boden für Arbeitstarifverträge zu ebnen, zunächst ohne greifbare Erfolge; doch haben sie immerhin die Erörterung auch auf diesen Gebieten in Fluß gebracht. Dann aber hatten an mehreren der großen gewerblichen Friedensschlüsse neuerer Zeit, so im Baugewerbe, im Holzgewerbe, im Malergewerbe, leitende Mitglieder der Gesellschaft, insbesondere Frhr. v. Berlepsch, Magistratsrat v. Schulz, Prof. Francke, hervorragenden Anteil. Ebenso sind die Beschlüsse des Reichstags, bei den Lieferungen für Heer, Marine, Eisenbahnen tariftreue Unternehmer vorzugsweise zu berücksichtigen sowie eine privatrechtliche Sicherung der Tarifverträge herbeizuführen, unter Mitwirkung von Parteiführern zustande gekommen, die der Ges. f. Soz. Ref. angehören. Auch bei den gleichartigen Beschlüssen des Deutschen Juristentages haben in mündlichen und schriftlichen Referaten Mitglieder unserer Gesellschaft (Justizrat Abg. Dr. Junck und Privatdozent Dr. Zimmermann) mitgewirkt. Endlich ist durch einen Unterausschuß unter Vorsitz von Dr. Freund nach einem Entwurf von Dr. Zimmermann eine Mustervorlage für Arbeitstarifverträge ausgearbeitet worden, die, nach ihrer Genehmigung durch den Hauptausschuß, an die Gewerbegerichte, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Gewerkvereine, Innungen, Fabrikinspektoren usw. versandt worden ist. Die Gesellschaft für Soziale Reform betrachtet es auch weiter als wichtige Aufgabe, die in Deutschland erfreulich vordringende Verbreitung und Festigung des gewerblichen Einigungswesens nachdrücklich zu unterstützen.

Mit großer Befriedigung muß es die Gesellschaft erfüllen, daß im Laufe der Berichtszeit mehrere sozialpolitische Aufgaben, deren Erfüllung durch die Gesetzgebung sie in Eingaben an Bundesrat und Reichstag verlangt hat, der Lösung zugeführt worden

sind. Dahin ist vor allem die Neuregelung der Frauenarbeit (Novelle zur GO. vom 28. Dezember 1908, Zehnstundentag, Abkürzung der Sonnabend-Arbeitszeit, elfstündige Nachtruhe, Verbot der Mitgabe von Arbeit nach Hause, Erweiterung des Wöchnerinnenschutzes usw.) zu zählen, die die Gesellschaft in einer Eingabe von Ende 1903 gefordert hatte. Des weiteren sind durch das Reichsvereins- und Versammlungsgesetz vom 18. März 1908 Petitionen der Gesellschaft erfüllt, die sie im Jahre 1901 wegen Teilnahme der Frauen an sozialpolitischen Vereinen und Anfang 1908 hinsichtlich der Rechte der Berufsvereine an die gesetzgebenden Körperschaften gerichtet hatte. Eine weitere Eingabe vom Mai 1908 betrifft die Regelung der Heimarbeit und findet hoffentlich bei Beratungen im Ausschuß und Plenum des Reichstags über die betr. Abschnitte der Novelle zur Gewerbeordnung entsprechende Berücksichtigung. Endlich sind die schon im Jahre 1903 begonnenen umfassenden Vorarbeiten der Gesellschaft für die Einrichtung und Gestaltung von Arbeitskammern zu einem glücklichen Abschluß insofern gelangt, als Regierung und Reichstag sich jetzt mit einem Gesetzentwurf befassen, der in vielen und wesentlichen Punkten unsere Wünsche erfüllt. Dagegen harren noch der Erledigung unsere ebenfalls in Eingaben oder Beschlüssen niedergelegten Forderungen der völligen Sonntagsruhe im Kaufmannsgewerbe (Petition Ende 1905), der allgemeinen Anzeigepflicht der gewerblichen Gifterkrankungen (Petition Mai 1906) und der Verschärfung des Arbeiterschutzes bei der Verwendung von Bleifarben (Petition von 1904), der Rechtsfähigkeit der Berufsvereine (Beschluß Ende 1906). Wir dürfen aber nach mancherlei Anzeichen hoffen, daß auch auf diesen Gebieten unsere Wünsche ans Ziel gelangen.

Die Arbeiten der Gesellschaft in der Berichtszeit wandten sich weiter vornehmlich der Vorbereitung für die 4. Generalversammlung zu. Nachdem am 19. März 1907 beschlossen worden war, als Thema die Rechtsverhältnisse und die Versicherung der kaufmännischen und technischen Angestellten auf

die Tagesordnung zu setzen, wurde ein Unterausschuß unter Leitung der Mitglieder des Reichstags Justizrat Trimborn und Syndikus Dr. Potthoff mit der Durchführung dieser Aufgabe betraut; dieser Subkommission gehörten Vertreter fast aller der Gesellschaft angeschlossenen Verbände und Vereine der Privatangestellten an. Ihre Vorschläge, in den „Schriften" der Gesellschaft zunächst eine Darstellung der für die Rechtsverhältnisse und die Versicherung geltenden Bestimmungen und der daraus sich ergebenden Forderungen der Privatbeamten sowie eine Schilderung ihrer Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu geben, wurden vom Hauptausschuß am 5. Dezember 1907 genehmigt. Drei Hefte dieser „Schriften" (Jena, Gustav Fischer) liegen vor: die Versicherung und das Recht der Privatbeamten werden hier in einer Reihe von Abhandlungen sachkundiger Verfasser eingehend behandelt. Der Abschluß des 4. Heftes, das die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Angestellten in den verschiedenen Berufszweigen behandelt, hat sich leider verzögert; die hierfür nötigen Erhebungen und Vorarbeiten haben sich weit umfangreicher und schwieriger gestaltet, als bei der Aufstellung des Arbeitsplanes angenommen werden konnte. Mit dieser Publikation über die Privatbeamten hat die Gesellschaft nicht nur eine wertvolle Unterlage für die Beratungen ihrer Generalversammlung geliefert, sondern auch die wissenschaftliche Literatur um ein Werk bereichert, das in seiner Verbindung von Knappheit und Gründlichkeit allgemeine Beachtung und weiteste Verbreitung verdient. Nirgends sonst ist die ganze Privatbeamtenfrage so erschöpfend und geschlossen bisher behandelt worden.

Für ein neues Gebiet sind die Arbeiten der Gesellschaft bereits im Zuge. In den Sitzungen des Ausschusses vom 5. Dezember 1907 und 8. Mai 1908 ist beschlossen worden, dem großen Komplex von Fragen und Sorgen, die aus den Verhältnissen der jugendlichen Arbeiter beiderlei Geschlechts im Alter von 14 bis 18 Jahren aufsteigen, näherzutreten. Ein Unterausschuß unter Vorsitz des Freiherrn v. Berlepsch, verstärkt durch Sachverständige, die nicht Mitglieder der Gesellschaft sind, hat hierfür

den Plan einer Erhebung ausgearbeitet, der die Billigung des Hauptausschusses gefunden hat. Danach sollen zunächst in unseren „Schriften" Einzeldarstellungen erscheinen, die in ihrer Gesamtheit ein Bild der Lage der jugendlichen Lohnarbeiter und Angestellten ergeben und zwar vornehmlich nach folgenden Gesichtspunkten: a) Arbeits- und Lebensverhältnisse der Jugendlichen unter besonderer Berücksichtigung der gesetzlichen, polizeilichen und administrativen Bestimmungen sowie ihrer Durchführung; b) Schädigungen von Leben und Gesundheit der Jugendlichen, namentlich im Zusammenhange mit Zeit und Art der beruflichen Beschäftigung; c) Kriminalität und sittliches Verhalten der Jugendlichen; d) Erziehung und Bildung durch staatliche und kommunale Schulen, durch von Vereinen oder Privaten unterhaltene Schulen. Berufsbildung, hauswirtschaftliche und allgemeine Bildung. Ausbildung der sittlichen, geistigen und körperlichen Kräfte; e) Erziehung und Bildung außerhalb der Schule durch Familie, Arbeitgeber, Kirche, Vereine und gemeinnützige Veranstaltungen. Die Hindernisse und Schwierigkeiten, welche sich ihrer Einwirkung entgegenstellen.

* * *

An den Arbeiten für die Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz und an ihrer 5. Generalversammlung vom 28.—30. September 1908 in Luzern hat die Gesellschaft für Soziale Reform als deutsche Sektion regen Anteil genommen. Die Erhebungen und Berichte erstreckten sich ebenso wie die Verhandlungen, abgesehen von den geschäftlichen Punkten, auf folgende Gebiete: Durchführung des Arbeiterschutzes (Bericht von Prof. Kähler-Aachen, Referent Gewerberat Lösser); Kinderarbeit (Bericht von Gewerberat Lösser); Nachtarbeit der Jugendlichen (Vertreter im Unterausschuß Frhr. v. Berlepsch, Dr. Pieper, Oberregierungsrat Dr. Bittmann, Gewerberat Lösser, Gewerbeinspektoren Mathiolius und Wauer; Bericht vom Bureau für Sozialpolitik; Referent Dr. Pieper); Maximalarbeitstag (Berichte von Bergrat v. Rosenberg-Lipinsky, Abg.

Giesberts, Dr. van den Boom; Referent: Abg. Giesberts); Heimarbeit (Bericht von Dr. Merrwarth; Referent: Prof. Dr. Koch); Gewerbliche Gifte (Berichte von Prof. Hahn, Dozent Dr. Kaup, Prof. Sommerfeld; Referent: Prof. Sommerfeld); die Stellung der Ausländer in der Unfallversicherung (Bericht von Geheimrat Prof. Laß).[1] Die in Basel und Luzern geführten Verhandlungen haben insbesondere die Fragen des Verbots der Nachtarbeit der Jugendlichen, des Maximalarbeitstags für Bergarbeiter, der Bekämpfung der gewerblichen Gifte und der Behandlung der Ausländer bei Betriebsunfällen wesentlich gefördert, so daß die Hoffnung auf eine internationale Regelung dieser Probleme durch Staatsverträge, nach dem Muster der Berner Konvention vom 26. September 1906, bestärkt worden ist. Das in dieser Konvention festgesetzte Verbot der gewerblichen Nachtarbeit der Frauen hat der oben erwähnten Neuregelung der Frauenarbeit in Deutschland die Wege geebnet. Den Verhandlungen in Luzern wohnten Vertreter von 17 Staatsregierungen Europas und Amerikas sowie Delegierte von 12 Landessektionen an; das Deutsche Reich, Preußen, Sachsen, Hessen, Baden hatten Vertreter entsandt, die Gesellschaft für Soziale Reform hatte delegiert Frhrn. v. Berlepsch, Oberregierungsrat Dr. Bittmann, Prof. Francke, Abg. Giesberts, Redakteur Goldschmidt, Prof. Hahn, Prof. Koch, Dr. Kaup, Gewerberat Lösser, Gewerbeinspektor Mathiolius, Abg. Dr. Pachnicke, Abg. Dr. Pieper, Prof. Sommerfeld, Dr. Stein, Sekretär Tischendörfer, Gewerbeinspektor Wauer, Pfarrer Lic. Weber. — Die nächste Generalversammlung der Internationalen soll Ende September 1910 in Lugano stattfinden.

* * *

[1]) Von den als Manuskript gedruckten deutschen Berichten für die Internationale Arbeiterschutzkonferenz ist noch eine Anzahl Exemplare vorhanden, die wir Interessenten gegen ein geringes Entgelt zur Verfügung stellen. Bureau für Sozialpolitik, Berlin W. 30, Nollendorfstraße 29/30.

Vorstand und Ausschuß haben in der Berichtszeit am 6. Dezember 1906, 19. März und 5. Dezember 1907 und 8. Mai 1908 Sitzungen abgehalten. — Der Vorstand der Gesellschaft besteht zurzeit aus 9 Mitgliedern (Vorsitzender Staatsminister Freiherr v. Berlepsch, Generalsekretär Professor Francke, Schatzmeister Ingenieur Bernhard; Beisitzer: Abg. Arbeitersekretär Giesberts, Abg. Professor Hitze, Redakteur Goldschmidt (H.-D. Gewerkvereine), Dr. Böttger, Professor Sombart, Sekretär Tischendörfer). Im Ausschusse befinden sich Reichstags- und Landtagsabgeordnete des Zentrums, der nationalliberalen Partei, der freisinnigen Vereinigung, der Volkspartei und der wirtschaftlichen Vereinigung, ferner Vertreter der großen der Gesellschaft angeschlossenen Arbeitnehmerorganisationen, Unternehmer, Gelehrte usw.

An „Schriften" (Verlag von Gustav Fischer, Jena) hat die Gesellschaft in der Berichtszeit herausgegeben:

Heft 23 u. 24. Methoden des gewerblichen Einigungswesens. Verhandlungen der 3. Generalversammlung.
Heft 25. Die Privatbeamten und die Versicherungsgesetzgebung.
Heft 26 u. 27. Die Rechtsverhältnisse der Privatbeamten.
„ 28 „ 29. Die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Privatbeamten (erscheint demnächst).

Die Verhandlungen der 4. Generalversammlung werden als Heft 30 erscheinen und die Reihe der „Schriften" über die Privatbeamtenfrage abschließen.

Ein großer Teil der Tätigkeit der Gesellschaft fällt in die Ortsgruppen, die sich außer der Unterstützung der allgemeinen Aufgaben der Gesellschaft der Pflege der lokalen sozialpolitischen Bedürfnisse widmen. Ortsgruppen bestehen zurzeit in Aachen, Berlin, Bremen, Breslau, Dresden, Hamburg, Hagen i. W., Hessen-Nassau (mit Zweigvereinen in Frankfurt, Mainz, Darmstadt, Oberhessen), Jena, Köln, Königsberg i. P., Mühlhausen i. Th.; ihre Versammlungen haben sich hauptsächlich mit folgenden Fragen beschäftigt: Arbeitskammern, Rechtsfähigkeit der Berufsvereine, Arbeitsverfassung in Großbetrieben, Arbeiterversicherung, Alkoholismus, Gewerbliches Einigungswesen, Arbeitstarifverträge, Konkurrenzklausel, Arbeiterschutz, Mutterschaftsversicherung, Arbeitslosigkeit, Gewerbliche Arbeitskämpfe, Gewerkschaftsbewegung, Soziale Reform als Steigerung der nationalen Leistung, Gartenstadtbewegung, Wertzuwachssteuer.

Der Mitgliederbestand weist abermals eine, wenn auch nur bescheidene Zunahme auf. Die Zahl der Mitglieder ist insgesamt 1696, davon sind 1507 Einzel- und 189 korporative Mitglieder. Die letzteren verteilen sich folgendermaßen:

1. Öffentliche Körperschaften (Reichs- und Staatsstellen, Stadtverwaltungen) 31
2. Unternehmerorganisationen 14
3. Arbeitnehmerorganisationen 109
4. Politische Vereine 17
5. Gemeinnützige Vereine 18

Was insbesondere die Arbeitnehmerorganisationen anbetrifft, so sind die Gesellschaften durch ihre Zentralen oder durch Einzelvereine angeschlossen:

1. Gewerbliche Lohnarbeiter (Christliche Gewerkschaften, Deutsche Gewerkvereine [H.-D.], Evangelische und Katholische Arbeitervereine) mit rund 650000 Mitglieder.
2. Kaufmännische und technisch-industrielle Angestellte (Handlungsgehilfenverbände, Werkmeister-, Techniker-, Steiger-, Bankbeamten-, Bureauangestellten-Vereine) mit rund 570000 Mitgliedern.
3. Angestellte und Arbeiter in Reichs- und Staatsbetrieben (Eisenbahner, Post- und Telegraphenbeamte usw.) mit rund 110000 Mitgliedern.

Der Gesellschaft für Soziale Reform gehören somit rund 1⅓ Million Arbeiter und Angestellte an. Der stärkste Zuwachs fällt dabei auf die Vereine der Privatbeamten in Handel und Industrie; dank dem neuen Vereinsgesetze besitzt die Gesellschaft nunmehr auch weibliche Mitglieder, und zwar sind außer einer Anzahl von Einzelmitgliedern sofort zwei Vereine von Handlungsgehilfinnen und der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen mit zusammen 47000 Mitgliedern beigetreten. Die Steigerung in der Zahl der angeschlossenen Staats- und Gemeindebehörden ist auf den Beitritt einer größeren Zahl von Stadtverwaltungen zurückzuführen, denen eine Zuschrift des Vorstandes im Frühjahr 1908 Wesen und Bestrebungen der Gesellschaft dargelegt hatte.

* * *

Unseren letzten Geschäftsbericht, Ende 1906, mußten wir mit der Feststellnng der Tatsache schließen, daß damals für die Sozialpolitik eine Zeit der Unfruchtbarkeit herrsche. Heute stehen wir mitten in eifrigster sozialpolitischer Regsamkeit: neben der machtvollen Entfaltung der freien Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der fortschreitenden Entwicklung einer Bindung der Arbeitsverhältnisse durch Arbeitstarifverträge sehen wir eine Fülle gesetzgeberischer Aufgaben, deren Lösung von Regierungen und Parlamenten, im Reiche wie in den Einzelstaaten, betrieben wird, und zwar auf allen Gebieten der Sozialreform, dem Arbeiterschutz, der Sozialversicherung, dem Arbeitsrecht, der Mittelstandsfürsorge. Die Gesellschaft für Soziale Reform, die nach ihren Satzungen sowohl die Selbsthilfe wie die Staatshilfe zu fördern berufen und gewillt ist, blickt heute mit Befriedigung auf die Erfolge zurück, die ihren Bestrebungen in den 8 Jahren ihres Bestehens beschieden waren, und wird an ihrem Teile auch weiter an der Fortführung sozialer Reformen mitarbeiten, die sie zum Wohle des Vaterlandes für nötig hält: „Und das Vergangene heißt mit Vertrauen vorwärts zu schauen!“

Satzungen

der

„Gesellschaft für Soziale Reform".

§ 1.

Die „Gesellschaft für Soziale Reform" hat den Zweck:

I. Durch Aufklärung in Wort und Schrift die soziale Reform auf dem Gebiete der Lohnarbeiterfrage in Deutschland zu fördern.

Als wesentliche Bestandteile dieser Reform erachtet sie:

a) den weiteren Ausbau der Gesetzgebung im Interesse der Arbeiterklasse;

b) die Förderung der Bestrebungen der Arbeiter, in Berufsvereinen und Genossenschaften ihre Lage zu verbessern.

II. Als deutsche Sektion der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz deren Bestrebungen mit allen Kräften zu unterstützen.

Als deutsche Sektion der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz" übernimmt die „Gesellschaft für die Soziale Reform" die in Art. 14 der Statuten der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz" festgesetzten Rechte und Pflichten, solange ihre Mitgliederzahl nicht unter 50 herabgeht und sie in der Lage ist, einen Beitrag von 800 ℳ an jene zu leisten.

§ 2.

Die „Gesellschaft für Soziale Reform" sucht ihren Zweck zu erreichen durch:

1. Gründung von Zweigvereinen (Ortsgruppen),
2. Veranstaltung von Vorträgen und Kursen belehrenden Inhalts,
3. Verteilung von Flugblättern, Broschüren ꝛc.,
4. Absendung von Petitionen an die Regierungen, gesetzgebenden Körperschaften, Verwaltungsbehörden ꝛc.,
5. Abhaltung von Kongressen (Generalversammlung) zur Beratung über die in § 1 bezeichneten Zwecke.

§ 3.

Der Sitz der Gesellschaft ist Berlin.

§ 4.

Die Mitgliedschaft wird nach Meldung beim Vorstande mit dem Empfang der Mitgliedskarte erworben. Mitglied der Gesellschaft können Einzelpersonen und Vereine werden.

Jedes Einzelmitglied ist zur Zahlung eines Jahresbeitrags von mindestens 3 ℳ verpflichtet, jeder Verein zu einer solchen von 10 ℳ. Für das begonnene Vereinsjahr ist der Beitrag voll zu zahlen. Die Verpflichtung zu fortlaufenden Beiträgen kann durch einmalige Zahlung von 100 ℳ für Einzelmitglieder und von 300 ℳ für korporative Mitglieder abgelöst werden.

Der Austritt aus der Gesellschaft ist jederzeit zulässig und erfolgt durch schriftliche Anzeige an den Vorstand. Dem ausdrücklichen Austritt steht es gleich, wenn ein Mitglied trotz Aufforderung mit dem Beitrag ein Jahr lang rückständig bleibt.

§ 5.

Organe der Gesellschaft sind:

1. der Ausschuß,
2. der Vorstand,
3. die Generalversammlung,
4. die korrespondierenden Sekretäre.

§ 6.

Der Ausschuß besteht:

1. aus 48 gewählten Mitgliedern. Die Wahl erfolgt durch die Generalversammlung auf die Dauer von sechs Jahren. Alle zwei Jahre finden für ein Dritteil der Mitglieder Neuwahlen statt. Bei den ersten beiden Malen werden die Ausscheidenden durch das Los, von da ab durch das Alter der Wahl bestimmt.

   Die Wahl erfolgt mittels Stimmzettels nach relativer Mehrheit.
2. aus Mitgliedern, welche der Ausschuß kooptiert,
3. aus den Delegierten derjenigen Zweigvereine, welche mindestens 100 Mitglieder zählen (§ 15).

Die Zahl der Kooptierten darf 24 nicht übersteigen. Sie scheiden bei Vornahme der nächsten, nach Ziffer 1 erforderlichen Wahl aus dem Ausschuß aus.

§ 7.

Der Ausschuß beschließt über alle diejenigen Maßnahmen, welche die Bestrebungen der Gesellschaft zu fördern bestimmt sind. Nur die von ihm gefaßten Resolutionen sind als Äußerungen der Gesellschaft anzusehen, soweit nicht der Vorstand in seinem Namen handelt (vgl. § 8).

Der Ausschuß wählt die Delegierten zu dem leitenden Komitee der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz".

Das Bureau des Ausschusses wird durch den Vorstand der Gesellschaft gebildet.

§ 8.

Der Vorstand besteht aus einem Vorsitzenden, sechs Beisitzern, einem Generalsekretär und einem Schatzmeister.

Seine Mitglieder werden vom Ausschuß aus dessen Mitte auf eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt.

Der Vorstand führt die Beschlüsse des Ausschusses und der Generalversammlung aus, vertritt die Gesellschaft nach außen und verwaltet deren Vermögen. Zur Verpflichtung der Gesellschaft Dritten gegenüber ist die Erklärung des Vorsitzenden und eines andern Vorstandsmitgliedes erforderlich und ausreichend.

Außerdem hat der Vorstand in schleunigen Fällen einstweilen die Obliegenheiten des Ausschusses zu versehen.

§ 9.

Vorstand und Ausschuß regeln selbst ihre Geschäftsordnung. Der Ausschuß erläßt überdies eine Geschäftsordnung für die Generalversammlung im Rahmen dieses Statuts.

§ 10.

Die Generalversammlung wird mindestens alle zwei Jahre vom Vorstande unter Mitteilung der Tagesordnung durch Ankündigung in der „Sozialen Praxis" spätestens zwei Wochen vor dem Tage ihres Zusammentrittes berufen. Die Mitglieder sollen überdies durch Einladungsschreiben direkt benachrichtigt werden. Ob die Ankündigung noch in anderer Weise erfolgen soll, wird dem Ermessen des Ausschusses überlassen. Der Ort der Tagung der Generalversammlung wird vom Ausschuß bestimmt. Die ordnungsmäßig berufene Generalversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der Erschienenen beschlußfähig.

Das Bureau der Generalversammlung bildet der Vorstand, der das Recht hat, auch andere Personen zu Vorsitzenden und Schriftführern zu berufen.

§ 11.

Der Vorstand hat die Generalversammlung einzuberufen, wenn mindestens ein Drittel der Mitglieder des Ausschusses oder ein Zehntel der Mitglieder der Gesellschaft dies verlangt. Dieselben Minderheiten können verlangen, daß ein von ihnen gewünschter Gegenstand auf die Tagesordnung gesetzt wird.

§ 12.

Die Generalversammlung verhandelt über die auf der Tagesordnung stehenden Gegenstände. Gegenstände, die nicht auf der Tagesordnung stehen, können nur mit Genehmigung des Ausschusses zur Verhandlung gebracht werden.

Der Beschlußfassung der Generalversammlung sind folgende Vereinsangelegenheiten vorbehalten:

1. Wahl des Ausschusses;
2. Entlastung des Vorstandes;
3. Statutenänderungen;
4. Auflösung der Gesellschaft.

Die Abänderung der Statuten und die Auflösung der Gesellschaft können nur mit einer Mehrheit von drei Vierteilen beschlossen werden.

§ 13.

Die korrespondierenden Sekretäre werden vom Ausschuß je nach Bedürfnis ernannt, um für die Zwecke der Gesellschaft zu wirken. Sie sind die Vertrauensmänner der Gesellschaft und vermitteln den Verkehr zwischen ihr und den Ortsmitgliedern.

§ 14.

Den Mitgliedern stehen die § 716 Abs. 1 BGB. bezeichneten Rechte nicht zu. Ein ausscheidendes Mitglied hat keinen Anspruch auf das Gesellschaftsvermögen. Die Gesellschaft wird durch den Tod oder den Konkurs eines Mitgliedes nicht aufgelöst.

§ 15.

Die Mitglieder, welche in demselben oder in mehreren benachbarten Orten wohnen, können sich zu Zweigvereinen zusammenschließen. Diese regeln ihre Verfassung selbständig unter Genehmigung des Ausschusses. Hat eine Ortsgruppe mindestens hundert Mitglieder, so ist ein von ihr zu wählender Delegierter in den Ausschuß aufzunehmen. Der Delegierte des Zweigvereins tritt an die Stelle des korrespondierenden Sekretärs.

Zum Eintritt in die Zweigvereine sind die am Orte wohnenden Mitglieder der Gesellschaft nicht verpflichtet.

Vorstand und Ausschuß der Gesellschaft für Soziale Reform.

Nach den Wahlen vom 6. März 1909 in Frankfurt a. M.

I. Mitglieder des Vorstandes.

Staatsminister Dr. Freiherr v. Berlepsch, Seebach, Kr. Langensalza, Vorsitzender.

Dipl.-Ingenieur E. Bernhard, Grunewald-Berlin, Schatzmeister.

Prof. Dr. Francke, Berlin, Generalsekretär.

Reichstags- u. Landtagsabg. Arbeitersekretär Giesberts, M.-Gladbach, Beisitzer.

Vorsitzender des Verbandes der deutschen Gewerkvereine (H.-D.) und Stadtverordneter Goldschmidt, Berlin, Beisitzer.

Reichstags- u. Landtagsabg. Prof. Dr. Hitze, Münster i. W., Beisitzer.

Reichstagsabg. Justizrat Dr. Junck, Leipzig, Beisitzer.

Prof. Dr. W. Sombart, Berlin, Beisitzer.

Verbandssekretär Chr. Tischendörfer, Berlin, Beisitzer.

II. Mitglieder des Ausschusses.

1. Bassermann, Rechtsanwalt, Reichstagsabg., Mannheim.
2. Margarethe Behm, Vorsitzende des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen Deutschlands, Berlin.
3. Franz Behrens, Gewerkschaftssekretär, Reichstagsabg., Essen a. d. R.
4. Dr. Freiherr v. Berlepsch, Staatsminister, Seebach, Kr. Langensalza.
5. E. Bernhard, Diplom-Ingenieur, Berlin.
6. Dr. Bittmann, Oberregierungsrat, Vorstand der badischen Fabrikinspektion, Karlsruhe i. B.
7. Dr. Hugo Böttger, Chefredakteur, Steglitz-Berlin.
8. F. Brandts, Fabrikbesitzer, M.-Gladbach.
9. Prof. Dr. Brentano, Geh. Hofrat, München.

10. Frau Bröll, Vors. der verbündeten kaufmännischen Vereine für weibliche Angestellte, Frankfurt a. M.
11. Aug. Brust, Redakteur, Landtagsabgeordneter, Buer i. W.
12. Georg W. Bürenstein, Kommerzienrat, Berlin.
13. Cuno, Oberbürgermeister, Reichstagsabg., Hagen i. W.
14. Joh. Effert, Gewerkschaftssekretär, Essen a. d. R.
15. M. Erzberger, Schriftsteller, Reichstagsabg., Berlin.
16. Dr. Flügge, Geh. Regierungsrat, Senatsvorsitzender im Reichs-Versicherungsamt, Berlin.
17. Prof. Dr. E. Francke, Herausgeber der „Sozialen Praxis", Berlin.
18. Dr. Rich. Freund, Vorsitzender der Versicherungsanstalt Berlin und des Zentralverbandes deutscher Arbeitsnachweise, Berlin.
19. M. Fürstenberg, Vorsitzender des deutschen Bankbeamtenvereins, Berlin.
20. Joh. Giesberts, Arbeitersekretär, Reichstags- u. Landtagsabg., M.-Gladbach.
21. Karl Goldschmidt, Vorsitzender des Verbandes der deutschen Gewerkvereine (H.-D.) und Stadtverordneter, Berlin.
22. Dr. Friedrich Goldschmit, Rechtsanwalt, Mitglied der Kammer der Abgeordneten, München.
23. Prof. Dr. B. Harms, Kiel.
24. Gustav Hartmann, Vorsitzender des Zentralrats der deutschen Gewerkvereine (H.-D.), Berlin.
25. Prof. Dr. H. Herkner, Charlottenburg.
26. Agnes Herrmann, Vors. des Vereins kaufmännischer weiblicher Angestellter, Berlin.
27. Prof. Dr. Hieber, Reichstags- u. Landtagsabg., Stuttgart.
28. Georg Hiller, Vorsitzender des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen, Leipzig.
29. Prof. Dr. Hitze, Reichstags- u. Landtagsabg., Münster i. W.
30. Dr. Junck, Justizrat, Reichstagsabg., Leipzig.
31. Prof. Dr. Kähler, Aachen.
32. Kräcker, Vorsitzender des deutschen Technikerverbandes, Berlin.
33. August Krüger, Mitglied des Aufsichtsrats des deutschen Werkmeister-Verbandes, Berlin.
34. W. Kulemann, Landgerichtsrat a. D., Bremen.
35. Wilh. Lehmer, Geh. Bergrat, Dessau.
36. Max Lehner, Vorsitzender des Bayerischen Eisenbahner-Verbandes, München.

37. Dr. Alb. Levy, Berlin.
38. Leonor Levin, Redakteur, Berlin.
39. F. Lösser, Großh. Gewerberat, Darmstadt.
40. Dr. Wilhelm Merton, Frankfurt a. M.
41. Edwin Meyer, Justizrat, Landtagsabg., Tilsit.
42. Pet. Molz, Vorsitzender des Verbandes deutscher Eisenbahn-Handwerker und -Arbeiter, Trier.
43. Dr. Mugdan, Sanitätsrat, Reichstagsabg., Berlin.
44. Lic. Reinh. Mumm, Berlin.
45. D. Friedrich Naumann, Reichstagsabg., Schöneberg b. Berlin.
46. Dr. Neukamp, Oberlandesgerichtsrat, Köln.
47. Dr. Pachnicke, Reichstags u. Landtagsabg., Berlin.
48. Dr. Aug. Pieper, Reichstags- u. Landtagsabg., Generaldirektor des Volksvereins für das katholische Deutschland, M.-Gladbach.
49. Dr. Heinz Potthoff, Reichstagsabg., Syndikus des Deutschen Werkmeisterverbandes, Düsseldorf.
50. Wilh. Schack, Reichstagsabg., Vorsitzender des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes, Hamburg.
51. Carl Ludwig Schäfer, Vorsitzender des Deutschen Verbandes kaufmännischer Vereine, Frankfurt a. M.
52. C. M. Schiffer, I. Vorsitzender des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften Deutschlands, Reichstagsabg., Düsseldorf.
53. Prof. Dr. Gustav v. Schmoller, Mitglied des Herrenhauses, Berlin.
54. M. v. Schulz, Magistratsrat, I. Vorsitzender des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts, Berlin.
55. Karl Sohlich, Redakteur, Geschäftsführer des Bundes der technisch-industriellen Beamten, Berlin.
56. Prof. Dr. W. Sombart, Charlottenburg.
57. Prof. Dr. Th. Sommerfeld, Berlin.
58. Adam Stegerwald, Generalsekretär des Gesamtverbandes christl. Gewerkschaften, Köln a. Rh.
59. Prof. Dr. Ph. Stein, Geschäftsführer des Instituts für Gemeinwohl, Frankfurt a. M.
60. Stenglein, Geschäftsführer des Deutschen Brennmeister-Bundes, Berlin.
61. Christ. Tischendörfer, Verbandssekretär, Berlin.
62. Dr. H. J. Thissen, Direktor des Vereins für Handlungskommis von 1858 (Kaufm. Verein), Hamburg.
63. Prof. Dr. Ferd. Tönnies, Eutin (Holstein).
64. Carl Trimborn, Justizrat, Reichstags- u. Landtagsabg., Köln a. Rh.

65. Paul Tröger, Redakteur und Vorsitzender des Verbandes deutscher Kaufleute, Berlin.
66. Prof. Dr. Ad. Wagner, Wirkl. Geh. Rat, Berlin.
67. D. Weber, Vorsitzender des Gesamtverbandes der Evangel. Arbeitervereine Deutschlands, M.-Gladbach.
68. Wieber, Gewerkschaftssekretär, Duisburg.
69. Prof. Dr. Wirminghaus, Syndikus der Handelskammer, Köln.
70. W. Wolf, Kaufmann, Breslau.
71. Privatdozent Dr. Waldemar Zimmermann, Redakteur der „Sozialen Praxis", Berlin.

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdruckerei), Naumburg a/S.

Preis: 1.50 Mark.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.

Herausgegeben von dem Vorstande.

Heft 6 u. 7 des III. Bandes, der ganzen Reihe 30. u. 31. Heft.



Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten.

Von

Dr. phil. Hermann Edwin Krueger,

Generalsekretär des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes.

Erster Teil:

(Kond. Apotheker — Redakteure — Prakt. Volkswirte — Privatschul-Lehrerinnen und -Lehrer — Orchestermusiker — Darstellende Bühnenangehörige — Artisten — Krankenpflegerinnen und -pfleger — Hausbeamtinnen — Rechtsanwaltsbeamte — Bureauangestellte bei Kammern und Vereinen — Gewerkschaftsbeamte — Arbeitersekretäre — Krankenkassen- und Berufsgenossenschaftsbureau-Beamte — Güter-(Wirtschafts-)Beamte — Forstbeamte — Landwirtschaftliche Bureaubeamte — Fleischbeschauer).



Jena.

Verlag von Gustav Fischer.

1910.

Ausgegeben am 22. März 1910.

Vorträge, Reden und Schriften sozialpolitischen und verwandten Inhalts. Von **Ernst Abbe.** (Bildet zugleich den 3. Band der „Gesammelten Abhandlungen von Ernst Abbe.) Mit einem Porträt des Verfassers. 1906. Preis: 5 Mark, geb. 6 Mark.

Geschichte der Nationalökonomie. Eine erste Einführung von **Adolf Damaschke. Viert erweiterte Auflage.** 8.—10. Tausend. 1910. Preis: 4 Mark, geb. 5 Mark

Bankbeamten-Zeitung v. 15. Februar 1905:

. . . Da ist es nun wirklich mit rechter Freude zu begrüßen, wenn ein Buch erscheint, zu desse Lektüre nichts vorausgesetzt wird. In zehn Abschnitten erläutert uns der Verfasser, der in weite Kreisen als durchaus klarer und vorzüglich unterrichteter Mann bekannt ist, die volkswirtschaftliche Theorien und Bewegungen: er spricht von den Aufgaben der Nationalökonomie, schildert die Wirt schaftspolitik im alten Babylon, führt uns nach Sparta und Attika, beleuchtet die Boden- und Armen gesetze Israels, gibt einen Überblick über das Mittelalter und das Zeitalter des Merkantilismus und führt uns so allmählich zur neueren Zeit und Gegenwart.

Magdeburgische Zeitung:

Das ist das Buch, das sich viele schon lange gewünscht, auf das viele ge wartet haben, denen nach Verständnis verlangte für wichtige Aufgaben unserer Zeit, um mit arbeiten zu können an ihrer Lösung.

Geschichte der Nationalökonomik. Von **Hugo Eisenhart,** Pro der Staatswissenschaften an de Universität Halle a. S. **Zweite vermehrte Auflage.** (Dritter unveränderter Ab druck.) 1910. Preis: 4 Mark, geb. 5 Mark.

Die Berufsvereine. Von **W. Kulemann,** Landgerichtsrat a. D. Erst Abteilung: **Geschichtliche Entwicklung der Beruf organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aller Länder.** Zweit völlig neubearbeitete Auflage der „Gewerkschaftsbewegung 1908. 3 Bände: 17 Mark, geb. 20 Mark.

Band I: **Deutschland I:** Einleitung — Organisation der Arbeitnehmer (Öffentliche Beamte — Freie Berufe — Privatangestellte). Preis: 6 Mark, geb. 7 Mar

Band II: **Deutschland II:** Organisation der Arbeitnehmer II (Die Arbeit — Die Arbeiterinnen — Einzelne Organisationen). Preis: 9 Mark, geb. 10 Mar

Band III: **Deutschland III:** Organisation der Arbeitgeber — Gemei same Organisation. Preis: 6 Mark, geb. 7 Mark.

Die konstitutionelle Fabrik. Von **Heinrich Freese. 3. und Tausend.** 1909. Preis: 1 Mark 50 P geb. 2 Mark 50 Pf.

A. Damaschke in der „Bodenreform“ vom 5. Dezember 1909:

Dieses Buch wird mehr als viele theoretische Abhandlungen dem sozialen Frieden uns Volkes dienen.

Die Hilfe vom 5. Dezember 1909:

Dieses Buch unterscheidet sich von andrer ähnlicher Literatur dadurch, daß es nicht ein ausführt, was erst gemacht werden soll, sondern etwas, das ist. Es ist von einer erfreulichen Sachlichk und der in ihm aufquellende Idealismus liegt hinter den Zeilen. Freese beschreibt ganz einfach, wie während 25 Jahren in seiner Fabrik zugegangen ist, und zwar tut er das auf Grund von Pro kollen und unter Hinzufügung von Statuten und ähnlichem. Er berichtet von 220 Sitzungen ei Fabrikparlamentes, in dem er die Rolle des Ministers spielt, 15 seiner Arbeiter und Angestell aber die der Abgeordneten. Hier ist die Staatsverfassung auf ein einzelnes größeres Indust unternehmen übertragen, und der Erfolg ist offenbar ein sehr guter. Dieses Buch muß in er Linie von Fabrikanten gelesen werden, für die es eine Fundgrube praktischer Anregungen sein w dann von Arbeitervertretern, denen es zeigt, was sich bei gutem Willen aus den oft gering geachte Fabrikausschüssen machen läßt, und dann von allen denen, die nach Sozialismus suchen, nicht in gemeinen Phrasen, sondern in greifbaren Einrichtungen. . . . Naumann.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform.
Herausgegeben von dem Vorstande.
III. Band, Heft 6 u. 7; Heft 30 u. 31 der ganzen Reihe.

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten.

Von

Dr. phil. Hermann Edwin Krueger,
Generalsekretär des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes.

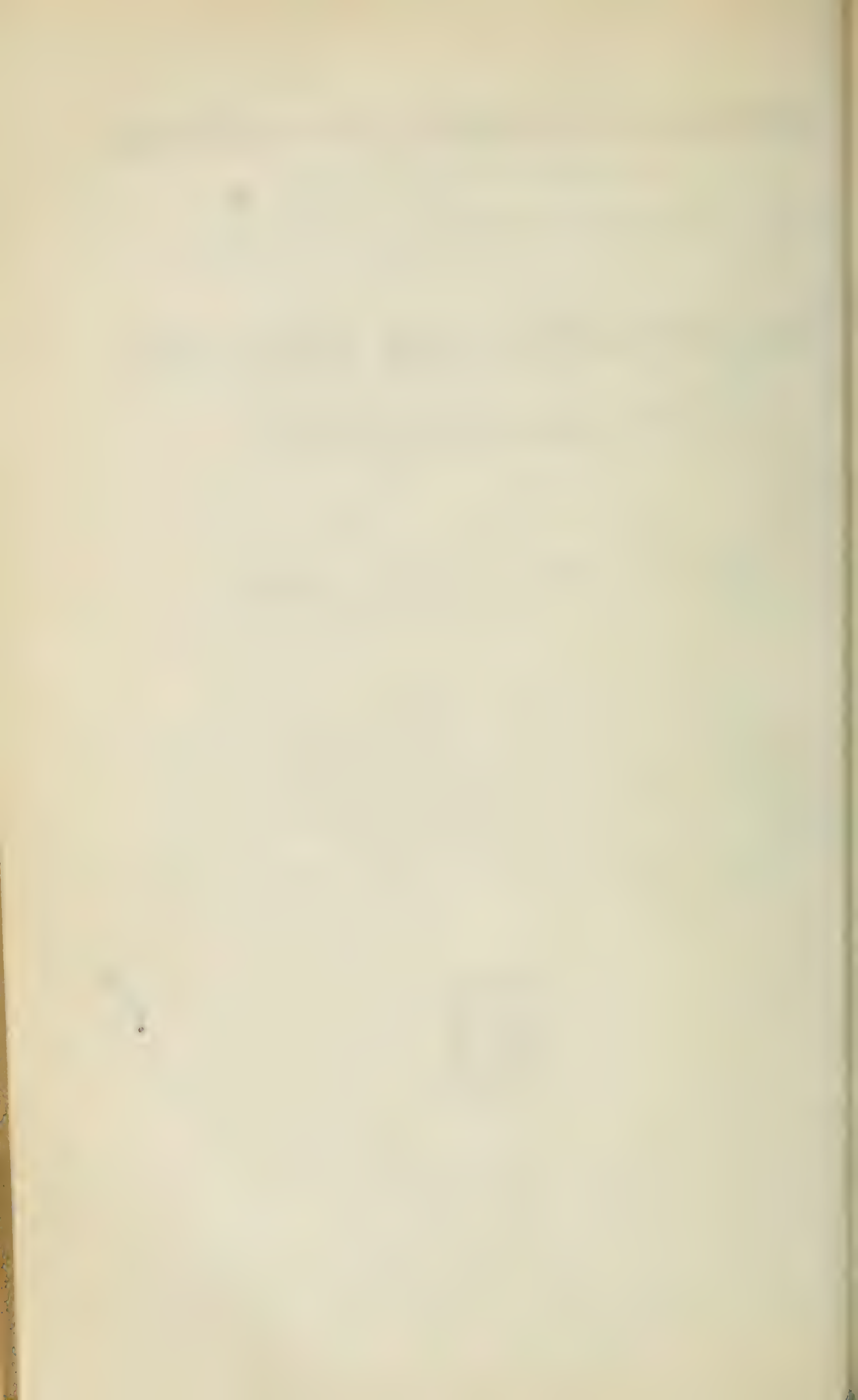
Erster Teil.

(Kond. Apotheker — Redakteure — Prakt. Volkswirte — Privatschul-Lehrerinnen und -Lehrer — Orchestermusiker — Darstellende Bühnenangehörige — Artisten — Krankenpflegerinnen und -pfleger — Hausbeamtinnen — Rechtsanwaltsbeamte — Bureauangestellte bei Kammern und Vereinen — Gewerkschaftsbeamte — Arbeitersekretäre — Krankenkassen- und Berufsgenossenschaftsbureau-Beamte — Güter-(Wirtschafts-)Beamte — Forstbeamte — Landwirtschaftliche Bureaubeamte — Fleischbeschauer.)



Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1910.





Inhaltsverzeichnis.



Einleitung.

In der Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform im Dezember 1906 zu Berlin, wo die Methoden des gewerblichen Einigungswesens zur Verhandlung standen, wurde wiederholt auf die wichtige Vermittlungsrolle der Privatangestellten zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft hingewiesen. Dies ist der Ursprung des Entschlusses der Gesellschaft, sich auch mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Privatbeamten zu befassen.

Der Ausschuß der Gesellschaft erklärte es „für wünschenswert und notwendig, daß die Sozialpolitik des Reiches grundsätzlich zu einer Fürsorge für alle Arbeitnehmer erweitert wird und bei allen gesetzlichen Maßnahmen die Privatangestellten gerechte Berücksichtigung finden." Zur Vorbereitung späterer Anträge und Eingaben wurden Erhebungen beschlossen 1. über die Rechtsstellung der verschiedenen Angestelltengruppen in der sozialen Versicherung und über die Wünsche zu ihrer Verbesserung, 2. über das Recht des Dienstverhältnisses der Privatangestellten und die notwendigen Abänderungen, 3. über die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten zum Zwecke der Klärung der ganzen Frage.

Über die beiden ersten Teile dieser Erhebungen sind bereits Ergebnisse in den „Schriften" der Gesellschaft für Soziale Reform

veröffentlicht worden.[1]) Mit dem vorliegenden Hefte beginnt die Veröffentlichung des dritten Teiles.

Über die wirtschaftliche und soziale Lage zahlreicher Kategorien des „neuen Mittelstandes“ sind bisher nur die nächsten Interessenten unterrichtet; für die weitere Öffentlichkeit ist das mit dieser Arbeit betretene Gebiet jedenfalls Neuland. So war es notwendig, die Untersuchung auf eine breite Grundlage zu stellen und allenthalben zur Schöpfung des Materials an die Urquellen selbst zu gehen.

Als Grundsatz war zunächst aufgestellt worden: „Um ein möglichst reiches Material zu gewinnen, sollen von Führern der verschiedensten Berufsvereine kurze Monographien über die wirtschaftliche und soziale Lage der einzelnen Gruppen von Angestellten erbeten werden. Dabei handelt es sich vor allem um die Darstellung von Einkommen, Arbeitszeit, Nacht- und Sonntagsruhe, Erholungsurlaub, Stellenlosigkeit, Wohnung, gesundheitliche Verhältnisse der Arbeitsstätte, Sicherheit der Existenz, Aussicht auf Vorwärtskommen und auf spätere Selbständigkeit.“

Solche Monographien wurden für folgende Berufsgruppen in Aussicht genommen:

[1]) Heft 25: Die Privatbeamten und die Versicherungsgesetzgebung (Die Krankenversicherung von Dr. Silbermann; die Invalidenversicherung von Alfons Ennesch; Die Unfallversicherung von C. Eichler). Heft 26: Der Dienstvertrag der Privatangestellten I (Der Dienstvertrag der kaufmännischen Angestellten von Dr. Baum; Der Dienstvertrag der Techniker in Betrieben, die nicht der Gewerbeordnung unterstehen [Bergbau, Verkehrsgewerbe, Landwirtschaftliche Nebenbetriebe] von P. Wölbling; Die Rechtsverhältnisse der Güterbeamten von A. Trampe; Die Konkurrenzklausel im Dienstvertrage von Josef Reif). Heft 27: Der Dienstvertrag der Privatangestellten II (Der Dienstvertrag der technischen Angestellten in gewerblichen Betrieben von Cuno; der Dienstvertrag der Bureaubeamten der Rechtsanwälte von Adolf Fuld; Der Erfinderschutz der technischen Privatangestellten von Karl Sohlich; Einheitliches Privatbeamtenrecht von Dr. Potthoff).

A. Kaufmännische Angestellte.

1. Kontorpersonal.
2. Verkäufer.
3. Lageristen.
4. Angestellte im Fracht= und Exportgeschäft.
5. Buchhandlungsgehilfen.
6. Handlungsreisende.
7. Bankbeamte.
8. Angestellte in Warenhäusern.
9. Angestellte in Konsumvereinen.
10. Versicherungsbeamte.
11. Handlungsgehilfinnen.

B. Technische Angestellte.

12. Industrielle Techniker (Maschinen= und Elektrotechniker).
13. Bautechniker.
14. Chemiker.
15. Zuckertechniker und verwandte Berufe.
16. Werkmeister.
17. Bergbeamte.
18. Seemännische Angestellte.
19. Seemaschinisten.
20. Angestellte bei Privateisenbahnen.
21. Brennmeister.
22. Brau= und Malzmeister.
23. Faktoren.
24. Zeichner.
25. Zuschneider.
26. Techniker im Gemeindedienste.
27. Techniker im Staatsdienste (bes. Eisenbahntechniker).

C. Landwirtschaftliche Beamte.

28. Güterbeamte.
29. Forstbeamte.
30. Trichinen= und Fleischbeschauer.

D. Bureaubeamte.

31. Rechtsanwaltsbeamte.
32. Beamte der Berufsgenossenschaften, Krankenkassen usw.
33. Bureaubeamte der Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Vereine usw.

E. Liberale Berufe.

34. Lehrer.
35. Organisten.
36. Orchestermusiker.
37. Schauspieler.
38. Chorpersonal.
39. Redakteure.
40. Volkswirte.
41. Apotheker.
42. Weibliche Hausbeamte.

Der Redaktionsausschuß für die Privatbeamtenschriften der Gesellschaft sandte am 14. Mai 1907 das Programm für die Schrift über die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten an die Berufsorganisationen all der eben genannten Angestelltengruppen, mit der Bitte um Ausarbeitung der gedachten Monographie. Ein Teil der Organisationen konnte das notwendige Material bald einreichen. Da aber ausdrücklich die Angabe bestimmter Zahlen erbeten worden war, um nicht nur allgemeine, vielleicht subjektiv erscheinende Schilderungen, sondern möglichst exakte Darstellungen geben zu können, waren eine Reihe der eingegangenen Monographien noch nicht so vollständig, wie es zu wünschen; eine Reihe anderer stand überhaupt noch aus, da es den Angestelltenorganisationen an den erforderlichen zahlenmäßigen Unterlagen mangelte und zu ihrer Beschaffung besondere Erhebungen eingeleitet worden waren. Deshalb wurden die Angestelltenorganisationen durch ein Rundschreiben vom 24. Dezember 1907 nochmals auf die Wichtigkeit der von ihnen durchzuführenden statistischen Erhebungen hingewiesen.

Sodann aber beschloß die Gesellschaft für Soziale Reform, um von vornherein dem Vorwurf einseitiger Materialbeschaffung zu begegnen und die Gewähr für ein den wirklichen Verhältnissen entsprechendes Bild zu schaffen, nicht nur die Angestellten selbst, sondern auch deren Arbeitgeber um ihre Mitarbeit zu ersuchen. Es erging demgemäß durch ein Rundschreiben der Gesellschaft vom 12. Januar 1908 an die größeren Unternehmer-

organisationen die Bitte, dieses Werk durch Übermittlung von Tatsachenmaterial zu unterstützen. Es hieß in diesem Schreiben:

„In Betracht kommen für die Untersuchung alle Kategorien von Angestellten in Gewerbe, Handel und Landwirtschaft. Als entscheidendes Merkmal für die Standesabgrenzung dürfte sich die Art der Bezahlung empfehlen, so daß alle gegen Monatsgehalt im Arbeitsverhältnis Stehenden in den Kreis der Untersuchung einzubeziehen wären. Im übrigen handelt es sich in Sonderheit um folgende Berufsschichten: Handlungsgehilfen, Kontorbeamte, Techniker (in weitestem Sinne), Werkmeister, Buchhandlungsgehilfen, landwirtschaftliche Beamte, Bureaubeamte (bei Rechtsanwälten usw.), weibliches Personal jeder Art, volkswirtschaftliche Beamte, Grubenbeamte, Faktoren, Maschinisten, Lagerhalter, Chemiker, Ingenieure, Braumeister usw. usw. Besonders erwünscht ist die Übermittlung von Material über die Höhe des Gehalts, Tantiemen, Gratifikationen, Gewinnbeteiligung, Länge der Arbeitszeit, Sonntagsarbeit, Nachtarbeit, Überstunden, Urlaub, Dienstwohnungen, Altersversorgung, Unterstützungen in Krankheitsfällen, Maßnahmen bei militärischen Übungen usw. Diese Angaben sollten, wenn irgend möglich, für jede Personenkategorie gemacht werden."

Der Erfolg dieses allgemeinen Rundschreibens war gering. Lediglich in Bremen und in Mannheim fand die Anregung Entgegenkommen. In Bremen, wo die Handelskammer das Rundschreiben erhalten hatte, entwarf das Bremische Statistische Amt einen Fragebogen und verteilte ihn in 859 Exemplaren an die Mitglieder der Börse (Großkaufleute) und in 535 Exemplaren an die Kleinhändler; ausgefüllt zurück kamen 378 bzw. 131 Exemplare. Ferner verteilte der Mannheimer Fabrikantenverein einen Fragebogen an seine Mitglieder, doch kamen nur etwa ein Dutzend Exemplare zurück.

Unterzeichneter, dem Mitte 1908 die Bearbeitung des gesamten Materials übertragen worden war, befürwortete eine Wiederholung der Anfrage, weil von einem Teil der Unternehmerorganisationen das allgemeine gedruckte Rundschreiben vielleicht übersehen worden war. Es wurden deshalb am 27. Juni 1908 von der Gesellschaft für Soziale Reform besonders an die Unternehmerorganisationen in denjenigen Erwerbszweigen Schreiben gerichtet, wo auch Angestelltenverbände vorhanden sind; die

Unternehmerverbände wurden von der Gesellschaft hierin nochmals unter ausdrücklichem Hinweis darauf, daß seitens der Angestellten bereits Material geliefert oder in Aussicht gestellt sei, gebeten, ebenfalls Tatsachenmaterial über die betreffende Privatbeamtenkategorie zugänglich zu machen. Die Gesellschaft für Soziale Reform teilte gleichzeitig mit, daß sie bereit wäre, die erforderlichen Fragebogen zur Verfügung zu stellen, falls die Unternehmerorganisation etwa zu diesem Zwecke eine Rundfrage bei ihren Mitgliedern veranstalten wolle, und die Gesellschaft erklärte sich ferner bereit, auf Wunsch ihrerseits auch die Kosten für die Versendung usw. zu tragen.

Eine Reihe von Unternehmerverbänden sprach in Verfolg dieses Schreibens ihre Geneigtheit zur Veranstaltung von Umfragen über die Lage der Privatangestellten bei ihren Mitgliedern aus und nahm zumeist das Anerbieten der Gesellschaft zur Lieferung der Fragebogen an.

Auch an diejenigen Angestelltenorganisationen, die bisher noch kein Material gesandt hatten, wurde von der Gesellschaft für Soziale Reform nochmals ein Schreiben unterm 29. Juni 1908 gerichtet.

Wenngleich bei der Größe und Ausgedehntheit des zu ermittelnden Tatsachenmaterials die Erhebung heute noch nicht als ganz abgeschlossen betrachtet werden kann, vielmehr sowohl von Angestellten- wie von Unternehmerverbänden unternommene Rundfragen entweder noch laufen oder noch nicht aufgearbeitet sind, ist das bereits vorliegende Material doch so umfangreich, daß mit der Veröffentlichung der Ergebnisse begonnen werden kann.

Folgende Monographien bzw. Materialien sind von Angestelltenorganisationen eingereicht worden:

A. Kaufmännische Angestellte.

Zur Lage der Kontoristen von Felix Marquardt (Verband Deutscher Handlungsgehilfen in Leipzig).

Die wirtschaftliche Lage der Verkäufer und Verkäuferinnen vom Verband der katholischen kaufmännischen Vereinigungen Deutschlands.

Die Handlungsgehilfinnen von Dr. Silbermann (Kaufmännischer Verband für weibliche Angestellte).

Die kaufmännischen Angestellten in den Speditions- und Reedereiberufen vom Verein für Handlungskommis von 1858.

Materialien über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse genossenschaftlicher Angestellter vom Zentralverband deutscher Konsumvereine.

Die Arbeits- und Gehaltsverhältnisse der in Konsumvereinen beschäftigten Lagerhalter und Lagerhalterinnen Deutschlands von Georg Döhnel (Verband der Lagerhalter und Lagerhalterinnen Deutschlands).

Materialien vom Zentralverband der Handlungsgehilfen und -Gehilfinnen Deutschlands.

Die soziale Lage der reisenden Kaufleute Deutschlands von Hermann Pilz (Verband reisender Kaufleute Deutschlands).

Materialien über die Lage der Bankbeamten vom Verein der Bankbeamten in Berlin.

Die wirtschaftliche Lage der Buchhandlungsgehilfen von H. Dullo (Allgemeine Vereinigung deutscher Buchhandlungsgehilfen).

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Buchhandlungsgehilfen vom Vorstand des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfenverbandes.

Materialien über die Lage der Versicherungsbeamten vom Verein für Handlungskommis von 1858 (von dem neugegründeten Verein der Versicherungsbeamten ist eine umfassende Erhebung über die Lage dieser Privatangestellten eingeleitet worden, doch wird das Ergebnis erst in einiger Zeit vorliegen).

B. Technische Angestellte.

Die soziale Lage des technischen Berufs und ihre Hebung u. a. Materialien von Dr. Thissen (Deutscher Techniker-Verband).

Die Lage der technisch-industriellen Beamten von Chr. Tischendörfer (Bund der technisch-industriellen Beamten).

Statistik über die Lage der technischen Privatbeamten in Groß-Berlin von Dr. Reinhold Jaeckel (Bureau für Sozialpolitik).

Materialien über die wirtschaftliche und soziale Lage der Zuckertechniker von Dr. Hoepke (Verein Deutscher Zuckertechniker).

Materialien über die wirtschaftliche Lage der Werkmeister (nach Industriezweigen getrennt) von Dr. H. Potthoff (Deutscher Werkmeister-Verband).

Materialien über die Lage der Maschinenbau-Werkmeister von Rudolf Berndt (Maschinenbau-Werkmeisterverein Berlin 1885).

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Bergbeamten u. a. Materialien vom Deutschen Steigerverband.

Die Lage der Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine vom Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine.

Die Lage der technischen Schiffsoffiziere (Seemaschinisten) vom Verband technischer Schiffsoffiziere.

Die Lage der Seemaschinisten (vom Seemaschinistenklub Stettin).

Die Lage der Privateisenbahnbeamten von Hans Eisenträger (Verband Deutscher Privateisenbahnbeamten).

Techniker im Eisenbahndienste der preußisch-hessischen Verwaltung von Alfred Flügger, Sekretär des Bundes der technisch-industriellen Beamten (Verband der Eisenbahntechniker der Preußisch-Hessischen Staatsbahnen).

Brennmeister s. unter Güterbeamte.

Die Lage der Braumeister von R. Lehmann (Deutscher Braumeister- und Malzmeister-Bund).

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Faktoren von C. Richter (Deutscher Faktoren-Bund).

Statistische Erhebungen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Zeichner von H. Weiß (Deutscher Zeichner-Verband).

Materialien über die Lage der Musterzeichner vom Verband Deutscher Musterzeichner.

Materialien über die Lage der Poliere vom Deutschen Polierbund.

C. Landwirtschaftliche Beamte.

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Güterbeamten von A. Trampe (Verband der Güterbeamten-Vereinigungen Deutschlands).

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Forstbeamten von A. Trampe (Verband der Güterbeamten-Vereinigungen Deutschlands).

Materialien über die Lage der Trichinen- und Fleischbeschauer vom Reichsverband Deutscher Fleischbeschauer- und Trichinenschauer-Verbände.

D. Bureaubeamte.

Die wirtschaftliche und soziale Lage der deutschen Rechtsanwalts- und Notariats-Bureaubeamten vom Verband Deutscher Bureaubeamten, (insbesondere Nr. 5 und 6 der „Schriften" des Verbandes).

Die Lage der Rechtsanwaltsbeamten von Gg. Weigel (Bayr. Rechtsanwalts-Gehilfen-Verband), unter Beifügung der Berichte über Beratungen von Anwaltskammern zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Bureauangestellten, so „Deutsche Rechtsanwalts-Zeitung", Jahrg. V., Nr. 10 u. 11 usw.

Die wirtschaftliche Lage der Bureauangestellten der Rechtsanwälte und Notare von Rob. Sathe (Verband Deutscher Rechtsanwalts- und Notariats-Bureaubeamten).

Materialien vom Zentralverein der Bureauangestellten Deutschlands, auch über die Beamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften.

E. Liberale Berufe.

Materialien über die wirtschaftliche Lage der nicht besitzenden Apotheker vom Verband konditionierender Apotheker für das Deutsche Reich.

Materialien über die Lage der Redakteure von Georg Hiller.

Der Beruf des praktischen Volkswirtes, seine Entstehung und seine Lage, u. a. Materialien (Deutscher Volkswirtschaftlicher Verband).

Material über die Lage der Privatschullehrerinnen und -lehrer von Direktorin Anna Schmidt (Bund Deutscher Privatmädchenschulen) und vom Allgemeinen Wohlfahrtsverband deutscher Lehrer und Lehrerinnen; Material steht noch in Aussicht vom Musikpädagogischen Verband.

Das Chorpersonal der deutschen Theater vom Allgemeinen Deutschen Chorsänger-Verband; Material über die Lage der Schauspieler usw. von der Deutschen Bühnengenossenschaft.

Die Lage der Krankenpflegerinnen von Schwester Agnes Karll (Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands).

Die Lage der Hausbeamtinnen von Louise Pache (Allgemeiner Deutscher Verein für Hausbeamtinnen).

Neben kurzen allgemeinen Schilderungen befinden sich sowohl ganz unverarbeitete statistische Rohmaterialien wie auch etliche geschlossene monographische Darstellungen. Über die auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform erfolgten besonderen Enquêten der Angestelltenorganisationen wird Näheres in den einzelnen Abschnitten gesagt werden. Zitate oder Statistiken in unserer Arbeit, die ohne besondere Quellenangabe gegeben werden, entstammen stets dem hier aufgezählten Material der betreffenden Organisationen.

Für die Umfragen, welche die Unternehmerorganisationen für den Zweck dieser Schrift veranstalteten, wählte die Gesellschaft für Soziale Reform einen Fragebogen, der sich an das Schema des vom Bremischen Statistischen Amte entworfenen Formulars anschloß, um die Vergleichsmöglichkeit der Ergebnisse zu erhalten.

Dieser Fragebogen gliederte sich in folgende Abschnitte:

I. Stellung und Gehalt.

a Bezeichnung (männliche oder weibliche Personen sind durch „m." und „w." zu unterscheiden)	b Zahl	c Mindest-gehalt	d Steigerungs-Sätze	e Tatsächlich gezahltes höchstes Gehalt	f Weihnachts-geschenke, Tantieme, Provisionen (niedrigster und höchster Betrag im letzten Jahre)

Besteht eine Gewinnbeteiligung und in welcher Form?

Bringt die Art der Arbeit einen regelmäßigen Nebenverdienst mit sich, ev. bei welchen Kategorien und in welcher vermutlichen Höhe?

II. Arbeitszeit:

1. Ist die Arbeitszeit für alle einheitlich geregelt?
2. Welches sind die gewöhnlichen Bureau- (Arbeits-) Stunden?
3. Wird diese Zeit häufig oder regelmäßig an bestimmten Tagen oder Zeiten überschritten, ev. von welchen Arten der Angestellten?

Wenn ja, um wieviel Stunden erhöht sich ungefähr im ganzen gerechnet die monatliche Arbeitszeit?

Finden Unterschiede in den einzelnen Jahreszeiten statt, aus welchem Grunde und in welchem Umfange?

4. In welchem Umfange findet Sonntagsarbeit statt?
5. In welchem Umfange Nachtarbeit nach 10 Uhr abends?
6. Wird für Überstunden eine besondere Vergütung gezahlt?

III. Urlaub:

Wird ein regelmäßiger Urlaub gewährt?

Wenn ja, welchen Kategorien der Angestellten, unter welchen Bedingungen und in welcher Länge?

Wird das Gehalt dabei fortgezahlt?

Wie wird bei Einziehung zu militärischen Übungen verfahren?

IV.

Wird einzelnen Arten der Angestellten eine Dienstwohnung gewährt und welchen?

Wird für die Dienstwohnung ein Abzug von den unter I angeführten Gehaltsätzen gemacht und welcher?

Wenn einzelne Angestellte in Kost und Logis beim Prinzipal leben, wird um Angabe der Zahl und der Stellung, sowie um Angabe der Bedingungen gebeten?

V.

Sind besondere Unterstützungseinrichtungen für Krankheit und Alter (abgesehen von den gesetzlichen Kassen) vorhanden und welche?

Welche sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen sind vorhanden?

VI.

Sind besondere Vereinbarungen in bezug auf Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen getroffen?

Das kontradiktorische Verfahren, das die Gesellschaft für Soziale Reform durch diese Befragung der Arbeitgeber mit Hilfe ihrer Organisationen anwandte, konnte sich naturgemäß im wesentlichen nur auf die Einkommensverhältnisse, die Arbeitszeit, Urlaub, Unterstützungs- und Wohlfahrtseinrichtungen erstrecken und auch dies mehr im Hinblick auf die Verhältnisse der verschiedenen Angestelltenkategorien in den einzelnen Betrieben als auf die einzelnen Angestellten selbst. Weitergehende Fragen an die Arbeitgeber zu stellen, wäre jedenfalls hinsichtlich der kaufmännischen und technischen Angestellten zwecklos gewesen. Wohl aber haben die Fragebogen entsprechende Abänderungen erfahren bei Spezialberufen, wie Apotheker, Redakteure usw. Dies ergibt sich aus den betreffenden Abschnitten. Soweit Mitteilungen über die rechtlichen Verhältnisse einliefen, die zur Ergänzung der bereits erschienenen Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform über den Dienstvertrag usw. dienen können, wurden auch sie berücksichtigt.

Solche Erhebungen wurden hinsichtlich der kaufmännischen und technischen Angestellten veranstaltet durch Verteilung von Fragebogen in den Kreisen des Bundes der Industriellen, insbesondere in Preußen (400 Exemplare), des Verbandes Sächsischer Industrieller, insbesondere im Königreich Sachsen, (400) und des Verbandes Südwestdeutscher Industrieller, insbesondere in Baden, Württemberg, Elsaß-Lothringen (1500). Die Erhebungen über Groß- und Kleinhandel in Bremen wurden schon oben erwähnt. Über die Warenhausangestellten verbreitete der Verband Deutscher Waren- und Kaufhäuser 600 Fragebogen, über die Grubenbeamten der Deutsche Braunkohlen-Industrieverein 500, über die Buch-

handlungsgehilfen der Börsenverein der Deutschen Buchhändler 2500, über die Faktoren der Deutsche Buchdruckerverein 600, über Redakteure und andere Redaktionsangestellte der Verein Deutscher Zeitungsverleger 600, über die konditionierenden Apotheker der Deutsche Apothekerverein 6500, über die volkswirtschaftlichen Fachbeamten und die Bureaubeamten der Vereine und Kammern, soweit sie Privatangestellte sind, der Deutsche Volkswirtschaftliche Verband 600, der Deutsche Handwerks- und Gewerbekammertag 75 und der Deutsche Landwirtschaftsrat 200, über Chorpersonal, Ballettpersonal, Orchestermitglieder, technisches Personal der Deutsche Bühnenverein 150 Fragebogen.

Durch die dankenswerte Mithilfe dieser Unternehmerorganisationen ist es möglich gewesen, die von den Angestelltenverbänden beschafften Materialien zum Teil in interessanter und wertvoller Weise zu ergänzen. Freilich änderte sich der ursprüngliche Plan der Arbeit durch den Entschluß der Gesellschaft, auch die Arbeitgeber um die Beibringung von Tatsachenmaterial zu bitten, insofern, als nunmehr Urmaterial vorlag, das eine zeitraubende Bearbeitung notwendig machte, und das nicht lediglich in Form kurzer Schlußergebnisse veröffentlicht werden kann, ohne an Durchsichtigkeit zu verlieren. Aber auch das von den Angestelltenorganisationen gelieferte Material bewies, daß ein bloßes Mosaik von Urteilen über die Verhältnisse der einzelnen Angestelltengruppen für die Zwecke der Schrift nicht ausreichen würde. Diese Verhältnisse sind vielfach nur aus der Eigenart des betreffenden Berufs heraus zu verstehen, und so ist es denn nötig, diese Eigenart in jedem Falle zu charakterisieren. Auch liegen die Verhältnisse innerhalb derselben Berufsgruppe nicht selten so verschieden, daß ohne Wiedergabe der wesentlichsten Variationen ein zutreffendes Bild kaum gewonnen werden würde. Aus allen diesen Gründen wuchs die Arbeit über den ursprünglich gedachten Rahmen hinaus und wurde zu einer weitgehenden sozialwissenschaftlichen Untersuchung. —

Die Privatangestellten sind oben in die fünf großen Gruppen der kaufmännischen Angestellten, der technischen Angestellten, der landwirtschaftlichen Beamten, der Bureaubeamten und der libe-

ralen Berufe geteilt worden. Wenn bei der Schilderung ihrer Lage die umgekehrte Reihenfolge gewählt wird, so spricht der Wunsch mit, wenigstens einen Teil der Arbeit im Anschluß an die Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform vom 4. bis 6. März d. J., die dem Privatbeamtenrecht und der Privatbeamtenversicherung gewidmet war,[1]) zu veröffentlichen. Das Material über die liberalen Berufe, über die Bureaubeamten und die landwirtschaftlichen Beamten ist aber verhältnismäßig am vollständigsten. Auch sind Öffentlichkeit und gesetzgebende Faktoren über die Verhältnisse im kaufmännischen und technischen Beruf immerhin besser unterrichtet als über die Lage z. B. der Apotheker, Musiker, Bureaubeamten usw.

Allenthalben wurde den Organisationen der Privatangestellten, als einem besonders wichtigen Faktor für die Hebung ihrer Lage, Beachtung geschenkt, — allerdings wesentlich mit Beschränkung auf ihre positiven Maßnahmen zur Besserung der Tätigkeitsverhältnisse und zur Unterstützung der Mitglieder, nur bei neuen Organisationen darüber hinausgehend, da im übrigen Kulemanns bekanntes Werk über „Die Berufsvereine" Auskunft gibt.

Eine vergleichende Übersicht des Gesamtergebnisses der Erhebungen wird in dem noch folgenden Teile dieser Schrift, im Anschluß an die Darstellung der Verhältnisse in den einzelnen Berufen, unternommen werden. Dort werden auch die — für das ganze Reich bisher nicht vorliegenden — Ergebnisse der Berufszählung von 1907 den privaten Ermittelungen gegenübergestellt werden können.

Daß die Gesellschaft für Soziale Reform die Mittel und Wege zur Veranstaltung dieser Erhebungen erschlossen hat, wird jeder, der eine stetige und gesunde Fortführung des sozialen Reformwerkes wünscht, dankbar begrüßen.

Berlin, im Dezember 1909.

Herm. Edw. Krueger.

---

[1]) Vgl. Heft 28 u. 29 der Schriften der Gesellschaft.

I. Liberale Berufe.

1. Konditionierende Apotheker.

Für die folgenden Mitteilungen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten im Apothekerberufe standen ausführliche Angaben sowohl seitens des „Verbandes konditionierender Apotheker für das Deutsche Reich" (Sitz Nürnberg, Tafelfeldstr. 26) wie auch seitens des „Deutschen Apotheker-Vereins" (Organisation der Prinzipale, Sitz Berlin, Lewetzowstr. 16 B) zur Verfügung.

In der Zeit von 1905 bis 1906 wurden von der Geschäftsstelle des genannten Verbandes der Angestellten an sämtliche approbierten Verbandsmitglieder Fragebogen zur Feststellung der Gehalts- und Wohnungsverhältnisse versandt. Von den eingelaufenen Antworten waren ca. 1800 zur Verwendung geeignet. Die Ergebnisse dieser Erhebung wurden z. T. ergänzt durch die bis Mitte 1909 gewonnenen Erfahrungen des Verbandes. Das weitere Material wurde durch eine Umfrage gewonnen, die der Deutsche Apotheker-Verein dem Ersuchen der Gesellschaft für Soziale Reform gemäß im September 1908 veranstaltete. Rechtzeitig eingegangen sind 2318 brauchbare Beantwortungen, davon 60[?] aus Großstädten (Städte mit mehr als 100000 Einwohnern) und 1711 aus anderen Orten. Da nur wenig über 4000 von den etwa 6000 deutschen Apotheken mit Personal arbeiten, gestatten die Ergebnisse der Statistik in Verbindung mit den Mitteilungen der Angestellten einen Schluß auf die tatsächlichen Verhältnisse.

Die konditionierenden Apotheker zerfallen in drei Kategorie[n] und zwar: a) approbierte Apotheker, b) examinierte, nich[t]

approbierte Assistenten und c) unexaminierte Assistenten. Diese müssen bei Beurteilung der Gehaltsverhältnisse auseinander gehalten werden. In der Umfrage bei den Mitgliedern des Deutschen Apotheker-Vereins ist ferner auf den Unterschied zwischen Großstädten und anderen Orten, sowie auf das Lebensalter der Angestellten Bedacht genommen worden.

Nach den Erhebungen der Angestellten-Organisation beziffert sich das durchschnittliche Gesamt-Gehalt bei approbierten Apothekern (a) auf 2160 Mk. bis 2640 Mk. p. a. Die Gehälter der übrigen Angestellten wurden, da diese noch in der Ausbildung begriffen und deshalb durchschnittlich niedrigere Gehälter beziehen, in der Statistik ihrer Organisation nicht berücksichtigt. Der Verband schätzte das Durchschnittsgehalt der Gruppe b auf 2040 Mk. bis 2160 Mk., das der Gruppe c auf 1800 Mk. bis 2100 Mk. Diese Zahlen beziffern nicht nur das tatsächlich bezahlte Bargehalt, sondern das tatsächliche Gesamtgehalt, d. h. einschließlich des Wertes ev. gewährter freier Wohnung, Beköstigung, sowie Gratifikationen usw.

Nach der Umfrage bei den Prinzipalen beträgt in Großstädten der Durchschnitt für

	Bar-Anfangsgehalt Mk.	Bar-Höchstgehalt Mk.
Approbierte (a)	2355	2960
Kandidaten (b)	2137	2549
Nichtstaatsgeprüfte (c)	1777	2056

In anderen Orten stellt sich der Durchschnittt für das Bargehalt auf

	Bar-Anfangsgehalt Mk.	Bar-Höchstgehalt Mk.
Approbierte	2297	2836
Kandidaten	2086	2527
Nichtstaatsgeprüfte	1795	2104

Das Jahresgehalt setzt sich für die Angestellten im Apothekerberufe jedoch in den allermeisten Fällen zusammen aus Bargehalt, sowie ferner aus freier Wohnung, Kost (ganz oder teilweise) im Hause und etwaigen Geldgeschenken; nur in verhältnismäßig wenigen Fällen — meist in den Großstädten — sind Wohnung und Kost oder eines von beiden abgelöst. In der Umfrage bei den Prinzipalen ist deshalb ferner nach der Gesamtsumme des so zusammengesetzten Jahresgehaltes gefragt worden, mit dem Anheimstellen, den Wert der freien Wohnung und der Kost gegebenenfalls nach der Steuereinschätzung zu berechnen. Das Mehrergebnis dieser Berechnung wird sich aus den folgenden Zahlen etwa ersehen lassen, denn Gratifikationen und Tantiemen gehören nicht zu den regelmäßigen Erscheinungen im Fache und bilden da, wo sie gewährt werden, meist einen Teil des obengenannten Gehaltes. Nur Verwaltern von Apotheken, welche gemeinhin zu den Assistenten zählen, werden teilweise höhere Tantiemen gezahlt. (Gewinnbeteiligungen kommen, soweit nicht Tantiemen in Betracht zu ziehen sind, fast nur bei Kapitalseinlagen vor.)

Für den Apothekerberuf charakteristisch ist nach Mitteilung der Angestelltenorganisation ferner, daß das Anfangsgehalt mit der Zahl der Dienstjahre nicht etwa wie in anderen Berufen steigt, sondern daß bei Stellenwechsel, von Ausnahmen abgesehen, ein Rückfall in die niederen Gehaltsstufen die Regel ist. Mit Rücksicht hierauf ist die den Prinzipalen unterbreitete Frage nach dem Lebensalter und dem Familienstande ihrer Angestellten wichtig.

Das in der angegebenen Weise berechnete Jahresgehalt betrug:

(S. Tabelle auf S. 21.)

Das Durchschnittsgehalt für die approbierten Assistenten in den Großstädten und den übrigen Orten zusammengenommen betrug 2813 Mk.

a) für approbierte Assistenten:

α) in den Großstädten:

Zahl	Alter	Durchschnittsgehalt	davon verheiratet	%
296	bis 30 Jahre	2737 Mk.	33	11
251	31—35 „	2867 „	64	25
121	36—40 „	2967 „	37	30
72	41 Jahr u. darüb.	2902 „	36	50
32	ohne Altersangb.	2882 „	3	10
772	überhaupt	2836 Mk.	173	22

β) sonst:

Zahl	Alter	Durchschnittsgehalt	davon verheiratet	%
494	bis 30 Jahr	2745 Mk.	36	7
299	31—35 „	2900 „	78	26
159	36—40 „	2935 „	67	40
159	41 Jahr u. darüb.	2689 „	68	40
62	ohne Altersangb.	2668 „	1	1/2
1173	überhaupt	2800 Mk.	250	21

Die Gehälter dieser Gruppe bewegen sich in den Großstädten zwischen 2000 und 6000 Mk., in den übrigen Orten zwischen 1585 und 4200 Mk.

b) für staatsgeprüfte, aber noch nicht approbierte Assistenten (Kandidaten der Pharmazie):

α) in den Großstädten: 128 Kandidaten im Alter von 22 bis 30 Jahren erhielten ein Durchschnittsgehalt von 2468 Mk.

β) sonst: 254 Kandidaten im Alter von 22—30 Jahren erhielten ein Durchschnittsgehalt von 2493 Mk.

Das Gesamt-Durchschnittsgehalt für die Kandidaten betrug 2485 Mk.

c) für noch nicht staatsgeprüfte Assistenten:

α) in den Großstädten:

Zahl	Alter	Durchschnittsgehalt
94	19—23 Jahr	2131 Mk
11	24 "	2157 "
5	25 "	2148 "
2	26 "	2400 "
6	27 "	2288 "
2	28 "	2222 "
37	30 " u. darüber	2390 "
11	ohne Altersangabe	2098 "
168	überhaupt	2198 Mk.

β) sonst:

Zahl	Alter	Durchschnittsgehalt
250	19—23 Jahr	2182 Mk.
33	24 "	2261 "
25	25 "	2432 "
12	26 "	2199 "
12	27 "	2260 "
8	28 "	2256 "
6	29 "	2132 "
69	30 " u. darüber	2426 "
59	ohne Altersangabe	2210 "
474	überhaupt	2243 Mk.

Das Gesamt-Durchschnittsgehalt für die noch nicht staatsgeprüften Assistenten betrug 2231 Mk.

Die neue Umfrage bei den Prinzipalen hat also für das Gesamtgehalt aller drei Kategorien konditionierender Apotheker etwas höhere Ziffern ergeben als die frühere der Angestellten bzw. ihre Schätzung, was eine Folge des größeren Fragebogenmaterials sein könnte, zum Teil vielleicht auch auf Hebung des Gehaltsniveaus zurückzuführen wäre.

Zur Beurteilung dieser Differenz müssen indes auch noch einige andere Gesichtspunkte in Betracht gezogen werden. Die Organisation der konditionierenden Apotheker äußerte sich hierüber auf unser Ersuchen wie folgt:

„Eine Erhöhung der Gehälter der konditionierenden Apotheker nach der Zeit der von uns veranstalteten Umfrage hat nicht stattgefunden. Man könnte eher behaupten, daß z. B. eine schwache Abwärtsbewegung gegen 1904 und 1905 eingetreten ist, weil das Angebot junger examinierter (Gruppe b) und junger approbierter (Gruppe a) Assistenten jetzt wieder abnorm hoch ist. Die Differenz dürfte sich vielmehr dadurch erklären, daß wir bei der Bewertung der gewährten freien Wohnung von dem Grundsatz ausgegangen sind, den tatsächlichen Mietswert, den sie für den Angestellten besitzt, zu berechnen, während die Apothekeninhaber ausschließlich den in ihrer Steuereinschätzung zugrunde gelegten Wert eingesetzt haben werden. Während wir also für ein Zimmer, das für einen gebildeten Menschen nicht mehr als wie als Schlafstelle bewertet werden kann (Bett, Waschkommode, Tisch, Stuhl, Schrank und Spiegel bilden vielfach die ganze Ausstattung der sogenannten freien Wohnung, die obendrein noch oft genug nach dem Hofe hinaus oder über denselben hinweg liegt), je nach Qualität 10—15 M. pro Monat einsetzten, bei normalen, bescheidenen Ansprüchen genügenden eigenen Zimmern 15—25 M. (wenn sich zwei Herren in das Zimmer teilen mußten, natürlich nur die Hälfte, doch nie unter 10 M.), bei besseren Zimmern 25—40 M., wird das Prinzip, den bei der Steuereinsetzung bewerteten Betrag einzusetzen, durchweg zu höheren Werten führen müssen. [1])

---

[1]) „Im Kölner Apothekerverein wurde z. B. gelegentlich der Besprechung der versandten Fragebogen, nachdem als Zweck der Statistik angegeben war, daß sie dazu dienen solle, den von anderen Seiten immer wieder erhobenen Anfeindungen mit positiven Zahlen entgegenzutreten, den Mitgliedern empfohlen, als Wert für Zimmer und Frühstück 400—450 M. einzusetzen. Daß nur in wenigen Kölner Apotheken die Wohnungsverhältnisse derartige sind, daß diese Zahlen dem Werte entsprechen, ist jedem Fachgenossen, der Kölner Verhältnisse kennt, bekannt. Ob und wie weit hier nach von einer Zentralstelle gegebenen Direktiven verfahren wurde, ist uns unbekannt. Die Auffassung aber, die über den Zweck der Statistik auch hier wieder zutage tritt, dürfte in den verschiedensten Lokalvereinen der Apothekeninhaber zutage getreten sein. Schließlich ist auch die Vermutung nicht von der Hand zu weisen, daß eine Reihe von Apothekeninhabern in Ansehung des vermeintlichen Zweckes der Statistik es unterlassen haben, die Fragebogen zu beantworten,

Bei Steuereinschätzungen pflegen die Miete für die Geschäftsräume und die Unkosten für das Personal zum Maximalwert eingesetzt zu werden, da jeder Steuerzahler das erklärliche Bestreben hat, so weit er es irgend mit seinem Gewissen vereinbaren kann, das steuerpflichtige Einkommen aus seinem Geschäftsbetriebe möglichst niedrig anzugeben. Aus dem vorher Gesagten dürfte also die Differenz in den Gehaltsangaben ihre richtige Erklärung finden."

Ferner weist der Verband der konditionierenden Apotheker darauf hin, daß nach seinen Kenntnissen der jetzigen Verhältnisse Wohnung und Kost nur noch in kleinen Orten häufiger gewährt wird, wenn unter Kost volle Beköstigung verstanden werden soll und nicht auch die Gewährung lediglich von erstem, bzw. erstem und zweitem Frühstück.

„Als das Normale ist für Mittel- und Großstädte freie Wohnung und Frühstück anzusehen, abgelöste Wohnung stellt auch in Großstädten heute noch mehr eine Ausnahme vor."

Als zweifelsfreie neue Ergebnisse aus der Statistik sind sodann zu verzeichnen:

Die Gehälter steigen also bei den approbierten Assistenten bis zum 40. Lebensjahre und sinken erst von da ab um ein geringes, in den Großstädten aber sich immer noch über den Stand der Altersklassen bis zum 35. Lebensjahre haltend. Es ist hierbei in Betracht zu ziehen, daß im allgemeinen der Apotheker, auch wenn er keine käufliche Apotheke erworben hat, im Anfange der 40er Jahre durch staatliche Konzessionierung selbständig wird.

Zur Beurteilung der Gehälter der noch nicht staatsgeprüften Assistenten können nur diejenigen der Altersklassen bis zum 23. Lebensjahre in Betracht gezogen werden. Die älteren Assistenten sind solche, welche aus irgendeinem Grunde die Universität nicht bezogen und sich nicht die volle Qualifikation erworben haben; sie erhalten demgemäß nur ungefähr dasjenige Gehalt, welches der junge Assistent in dem einen Jahre zwischen der dreijährigen Elevenzeit und dem Studium empfängt.

---

um durch niedrige Angaben, die sie hätten machen müssen, nicht das Gesamtresultat ungünstig zu beeinflussen." (Die Verantwortung für die Richtigkeit der hier ausgesprochenen Vermutungen müssen wir natürlich dem Verbande der kond. Apotheker überlassen. D. Verf.)

Im Anschluß hieran seien auch die Feststellungen über das „Lehrlingswesen“ im Apothekerberuf mitgeteilt.

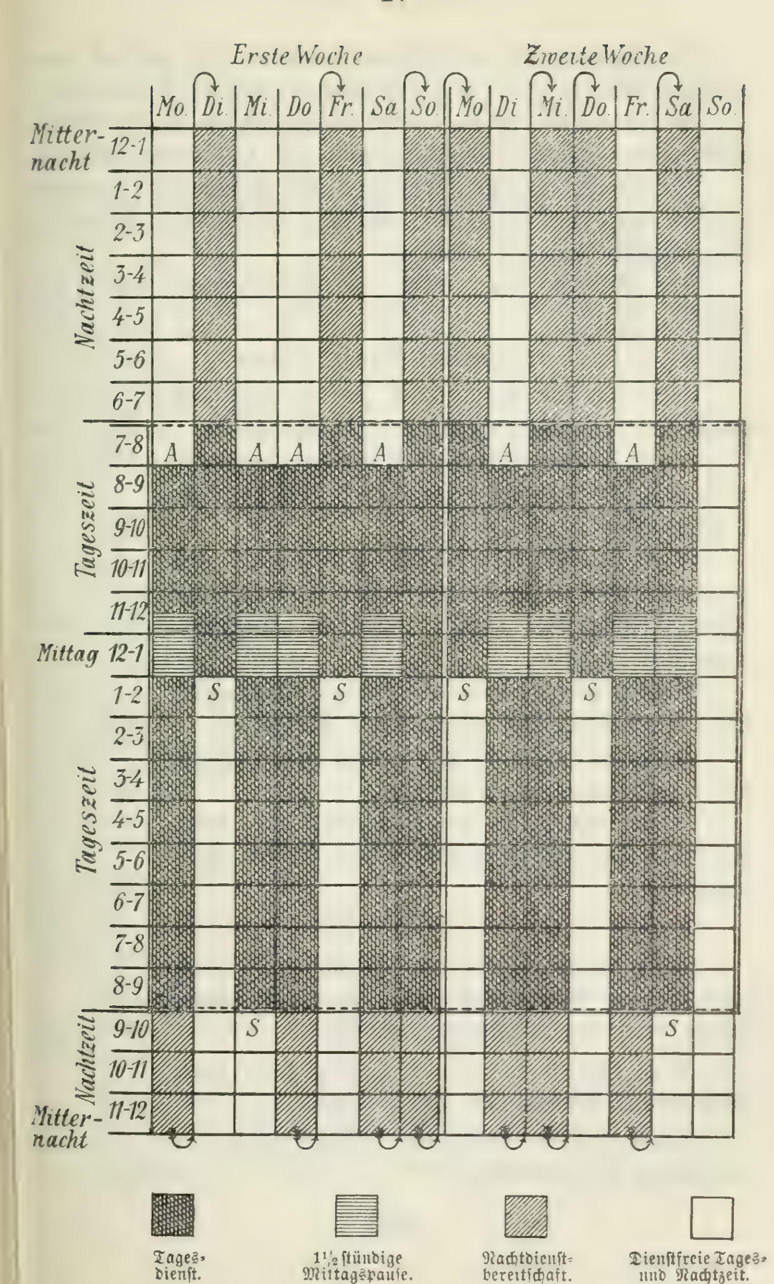
Zunächst in Großstädten. Eine Vergütung für die Ausbildung der Eleven wurde nur in 5 Fällen gezahlt, und zwar im Durchschnittswerte von 150 Mk. jährlich. In 4 dieser Fälle wurden weitere Gegenleistungen (Wohnung, Kost usw.) nicht gewährt; in einem Falle stand der Vergütung eine Gegenleistung von 930 Mk. gegenüber. In 18 Fällen wurde von den Eleven eine Vergütung nicht gezahlt und von den Apothekenvorständen (außer einem Weihnachtsgeschenk in 4 Fällen) keine materielle Gegenleistung gewährt. In den allermeisten (125) Fällen zahlten die Eleven keine Vergütung für die Ausbildung, sondern erhielten daneben noch Gegenleistungen in Form von Wohnung, Kost, Taschengeld usw. in einem durchschnittlichen Werte von 688 Mk. jährlich.

Sonst: In 30 Fällen wurde eine Vergütung in durchschnittlicher Höhe von 235 Mk. jährlich gezahlt, als Gegenwert erhielten die Eleven aber neben der Ausbildung freie Wohnung, Kost, Taschengeld usw. im Durchschnittswerte von 700 Mk. jährlich. In 28 Fällen wurde weder Vergütung gezahlt, noch (außer Weihnachtsgeschenken in 8 Fällen) eine materielle Gegenleistung gewährt. In der großen Mehrzahl der Fälle (583) zahlten die Eleven keine Vergütung, erhielten aber freie Wohnung, Kost, Taschengeld usw. im durchschnittlichen Werte von 870 Mk. jährlich.

Ein Hauptpunkt in den Klagen der konditionierenden Apotheker war von jeher die außerordentlich lange Dauer der Dienstzeit, die umsomehr ins Gewicht falle, als der Dienst in den Apotheken infolge der aufzuwendenden Aufmerksamkeit besonders anstrengend sei. „Der konditionierende Apotheker hat einen durchschnittlichen Tagesdienst von 9—9½ Stunden. Hierzu kommt der Nachtdienst, der durchschnittlich jeden anderen Tag im Anschluß an einen 12—13 stündigen Tagesdienst zu leisten ist. Der Nachtdienst wird in der Art absolviert, daß der Apotheker in einem ihm zur Nachtruhe zur Verfügung stehenden Raume jederzeit zur Dienstleistung bereit sein muß. Da zu der täglichen Durchschnitts-

Dienstzeit von 9—9½ Stunden eine durchschnittliche Nachtdienstbereitschaft von 4½—5½ Stunden täglich kommt, so hat der Apotheker nicht entfernt die Gesamtruhezeit einschließlich der Mittagspausen, welche auf Grund der Reichsgewerbeordnung anderen Angestellten allein als Mindestruhezeit zwischen Beendigung des Dienstes am Abend und Wiederaufnahme am nächsten Morgen gewährleistet ist. Dem Apotheker stehen tatsächlich von den **24** Stunden des Tages durchschnittlich nur ca. **9½** Stunden freie Zeit zur Verfügung, einschließlich dienstfreier Nachtruhe. Wo Sonntagsruhe eingeführt ist, verschieben sich diese Zahlen um ca. ½ Stunde pro Tag zugunsten des angestellten Apothekers. In ca. 50 % der Städte Deutschlands aber ist infolge Fehlens eines gesetzlichen Zwanges Sonntagsruhe nicht eingeführt, wie auch in zahlreichen Orten der 9 Uhr-Abendschluß der Apotheken noch nicht erreicht ist. In den Städten mit Sonntagsruhe liegt eine auf Grund freiwilliger Vereinbarung geschaffene Diensterleichterung vor. Lediglich in Bayern existiert eine Verordnung, auf Grund deren die Sonntagsruhe gesetzlich angeordnet werden kann, und in einigen Fällen, wie in München, Kitzingen, Nürnberg usw. auch angeordnet worden ist." — Erwähnenswert ist, daß die Großstädte Berlin mit Vororten, Hamburg, Köln und Wiesbaden, in denen ungefähr 20 % allen pharmazeutischen Hilfspersonals tätig sind, zu denjenigen Orten gehören, welche die Sonntagsruhe nicht eingeführt haben.

Diese Ausführungen der konditionierenden Apotheker werden durch die beigefügte graphische Darstellung verdeutlicht. Zugrunde liegen die Bedingungen eines normalen Dienstvertrages, nämlich freie Zeit: Sonn- (und Feiertage) abwechselnd, wöchentlich zwei freie Nachmittage ab 1 Uhr, ein Abend ab 9 Uhr, Mittagspause 1½ Stunden. Nach dienstfreien Nächten Dienstantritt 8 Uhr, sonst 7 Uhr früh. Geschäftsschluß 9 Uhr abends. Nachtdienst jede zweite Nacht. A bedeutet Anfang, S bedeutet Schluß einer Dienstschicht.



Erste Woche
Zweite Woche
Mo. Di. Mi. Do Fr. Sa So. Mo Di Mi. Do. Fr. Sa So.
Mitter-nacht
12-1
1-2
2-3
3-4
4-5
5-6
6-7
Nachtzeit
7-8
8-9
9-10
10-11
11-12
Tageszeit
Mittag
12-1
1-2
2-3
3-4
4-5
5-6
6-7
7-8
8-9
Tageszeit
9-10
10-11
11-12
Nachtzeit
Mitter-nacht
A
S
Tages-dienst.
1½ stündige Mittagspause.
Nachtdienst-bereitschaft.
Dienstfreie Tages- und Nachtzeit.

Die Umfrage bei den Apothekenbesitzern hat sich auf alle wichtigen Einzelheiten in der Regelung der Dienstzeit erstreckt.

Im allgemeinen sind hiernach die Apotheken, in den Großstädten sowohl wie anderwärts, täglich 13—14 Stunden geöffnet.

Die Frage, welche Freizeit dem Assistenten monatlich gewährt wird, hat ungemein zahlreiche Variationen festgestellt. Die häufigsten sind die folgenden:

Der Assistent hat, außer der Mittagspause von 1—2 Stunden, frei:

α) In den Großstädten:

Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz und wöchentlich 3 Nachmittage (von 1—2 Uhr ab)	27 Fälle
Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz und wöchentlich 3 Nachmittage (von 1—2 Uhr ab) und 1 Abend (von 5—7 Uhr ab)	46 „
Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz und wöchentlich 2 Nachmittage (event., wo Sonntagsruhe besteht, monatlich noch 1 weiteren Sonntagnachmittag)	241 „
Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz, wöchentlich 1 Nachmittag und jeden zweiten Abend	26 „
Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz, wöchentlich 1 Nachmittag und 2 Abende	41 „
Jeden dritten Tag den Nachmittag und, wenn der dritte Tag auf einen Sonn- oder Festtag fällt, diesen ganz	34 „

β) Sonst:

Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz, sowie wöchentlich 2 Nachmittage und, wo Sonntagsruhe besteht, einen dritten Sonntagnachmittag	130 „
Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz, sowie wöchentlich 2 Nachmittage und 1 Abend	144 „
Jeden zweiten Sonn- oder Festtag ganz, und wöchentlich 2 Nachmittage	600 „

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz und wöchentlich 1 Nachmittag und 2 Abende 163 Fälle.

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz sowie wöchentlich 1 Nachmittag und jeden anderen Abend 113 „

Diese Zahlen bestätigen die Mitteilungen der konditionierenden Apotheker über die Art, in der die Dienstzeit der Apotheker geregelt zu sein pflegt, durchaus. In den weitaus meisten Fällen haben die Assistenten jeden zweiten Sonn= oder Festtag und wöchentlich zwei Nachmittage frei. Freilich arbeitet auch eine kleine Anzahl Assistenten, wie die Statistik zeigt, unter etwas besseren Bedingungen.

Für die Eleven ist das Resultat ein wenig ungünstiger. Die häufigsten Variationen ihrer Freizeit sind:

Der Eleve hat — außer der Mittagspause — frei:

a) In den Großstädten:

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz und wöchentlich 1 Nachmittag 29 Fälle.

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz, sowie wöchentlich 1 Nachmittag und 1 Abend 25 „

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz und wochentlich 2 Nachmittage 31 „

b) Sonst:

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz und wöchentlich 1 Nachmittag 127 „

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz und wöchentlich 2 Nachmittage 120 „

Jeden zweiten Sonn= oder Festtag ganz, sowie wöchentlich 1 Nachmittag und 1 Abend (von 5 bis 7 Uhr ab) 117 „

Zur Vervollständigung des Bildes muß jedoch noch die Nachtdienstbereitschaft betrachtet werden.

Es waren die Assistenten monatlich

a) in den Großstädten (616 Antworten):

ganz nachtdienstfrei	in 21	Fällen
sie waren zur Nachtdienstbereitschaft verpflichtet nur aushilfsweise (1—3 Nächte)	„ 2	„
4—7 Nächte	„ 12	„
8—9 „	„ 40	„
10 „	„ 121	„
12 „	„ 19	„
13 „	„ 18	„
14 „	„ 12	„
15 „	„ 313	„
16—17 „	„ 12	„
18—20 „	„ 46	„

b) Sonst (1405 Antworten):

Die Assistenten waren ganz nachtdienstfrei	in 59	Fällen
Sie waren zur Nachtdienstbereitschaft verpflichtet nur während einer Reise des Chefs	„ 1	„
nur aushilfsweise (1—2 Nächte) . . .	„ 30	„
3—5 Nächte	„ 8	„
6—7 „	„ 10	„
8—9 „	„ 19	„
10 „	„ 51	„
11—12 „	„ 50	„
13 „	„ 15	„
14 „	„ 48	„
15 „	„ 621	„
16—17 „	„ 63	„
18—20 „	„ 419	„
21 „	„ 1	„
22—25 „	„ 6	„
jede Nacht	„ 1	„
im Sommer 10, im Winter 15 Nächte	„ 2	„
„ „ 7, „ „ 15 „	„ 1	„

Auch hier sind die Ergebnisse in der Mehrzahl der Fälle mit den Angaben der konditionierenden Apotheker übereinstimmend.

Das Urteil über diese Arbeitsverhältnisse wird aber wesentlich davon abhängen, wie oft die nächtliche Dienstbereitschaft tatsächlich zu einer Dienstleistung wird. Deshalb ist von besonderer Wichtigkeit die an die Apothekenbesitzer gerichtete Frage: Wie oft wird Ihre Apotheke durchschnittlich monatlich zur Nachtzeit (10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens) in Anspruch genommen? Die Angaben variieren — von ganz wenigen Ausnahmefällen abgesehen — von 1 bis 30 mal monatlicher Inanspruchnahme. Der Durchschnitt stellt sich

a) in den Großstädten auf 10 mal monatlich,
b) sonst „ 5—6 „ „

Schließlich muß in diesem Zusammenhang noch die Frage der Sonntagsruhe erörtert werden.

Es bestehen die verschiedenartigsten Einrichtungen. An den Sonntagnachmittagen schließt entweder ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel, auch drei Viertel bzw. vier Fünftel, der Apotheken am Orte ganz, und zwar bis zum Beginn der Nachtdienstbereitschaft bzw. bis zum anderen Morgen. In Dresden, wo nachmittags alle Apotheken geschlossen sind, und an Orten, wo es nur eine Apotheke gibt, besteht während der Schlußzeit Dienstbereitschaft.

Auf je 12 Sonntage berechnet bestand Geschäftsschluß von Mittag ab in der Mehrzahl der Fälle:

a) in den Großstädten (572 Antworten):

an 6 Sonntagen in	114 Apotheken
„ 8 „ „	126 „
Keine Sonntagsruhe bestand für	269 „

In 23 Fällen wird die Apotheke an allen Sonntagen oder der Hälfte derselben in späteren Nachmittagsstunden geschlossen. Von 23 Apotheken wird die bevorstehende Einführung der Sonntagsruhe mitgeteilt.

b) Sonst (1704 Antworten):

an 6	Sonntagen	in 279	Apotheken
„ 8	„	„ 166	„
„ 9—10	„	„ 58	„
„ 12	„	(mit Dienstbereitschaft) in 90	Apotheken.

In 193 Fällen wurde die Apotheke an allen Sonntagen oder doch der Hälfte derselben in späteren Nachmittagsstunden mit Dienstbereitschaft geschlossen. 1 Apotheke wurde für je 12 Sonntage 3 ganze Tage und 3 Nachmittage, 8 Apotheken 6 ganze Tage und 1 Apotheke alle Sonntage ganz geschlossen. Schluß für einige Nachmittagsstunden erfolgte in 36 Fällen.

Keine Sonntagsruhe bestand in 879 Apotheken.

Die Freizeit an Sonntagen ist für den angestellten Apotheker also zweifellos erheblich ungünstiger bemessen als in anderen Berufen; das ergibt sich ebenso wie die Nachtdienstverpflichtung aus der Eigenart des Berufes. Liegt der Fall ungünstig, so daß der Assistent in den durchschnittlich 15 Nächten seiner Nachtdienstbereitschaft jedesmal in Anspruch genommen worden ist, so hat er allerdings einen recht anstrengenden Arbeitsmonat absolviert. Oder wenn gar die aus der Statistik zu entnehmenden Grenzfälle zusammentreffen: Nachtdienstbereitschaft in 20 bzw. 25 Nächten bei einer Apotheke, die zur Nachtzeit monatlich bis zu 30 mal in Anspruch genommen wird! In einer großen Zahl von Fällen kommt es aber tatsächlich viel seltener zur Ausübung von Nachtdienst. Wenn man dies berücksichtigt und wenn man die wöchentlich freien zwei Nachmittage in jeder zweiten Woche als Ersatz für den betreffenden Arbeitssonntag betrachtet, so kann man wohl sagen, daß die Freizeit des Apothekerassistenten sich im allgemeinen ein wenig besser stellt, als die der meisten anderen Privatangestellten, — nämlich alle 14 Tage um je zwei freie Nachmittage.

Da der Nachtdienst bzw. die Nachtdienstbereitschaft des Apothekers tatsächlich sehr schwerwiegend für sein ganzes Dasein ist, so haben wir den Verband der konditionierenden Apotheker zu

einer ausführlichen Darlegung seines Standpunktes aufgefordert. Er schreibt:

„Es handelt sich hier nicht darum, ob der Nachtdienst eine Arbeitsleistung darstellt oder nicht, sondern in erster Linie darum, inwieweit dem Apotheker, sei er Angestellter oder selbständiger Apotheker, die Verfügung über seine persönliche Freiheit eingeschränkt wird. Der Durchschnitt der angestellten Apotheker hat, wie festgestellt, jede zweite Nacht Nachtdienst, der sich an einen 12—13 stündigen Tagesdienst anschließt. Während also der Angestellte anderer, insonderheit gebildeter Kreise nach Schluß seines Tagesdienstes, der wohl selten oder nie diese Dauer erreicht (wir bitten nicht zu vergessen, daß die Mittagspause bei diesen 12—13 Stunden in Abzug gebracht ist), Herr über sich und seine Zeit ist, bleibt der angestellte Apotheker in der Hälfte aller Abende und Nächte des Jahres an die Apotheke gefesselt. Er ist also nicht in der Lage, in ähnlicher Weise wie irgendein anderer Angestellter, sich privaten Neigungen hinzugeben, welche eine Abwesenheit von seinem Dienstlokal bedingen. Für den Besuch von Theatern, Konzerten, Vorträgen, Versammlungen, für Teilnahme an Turn- oder Gesangsabenden, scheiden die Hälfte der Tage im Jahre für ihn vollkommen aus. (Daß die Sonn- und Feiertage für größere Ausflüge u. dgl. nicht im gleichen Maße wie für andere für ihn existieren, sei nur nebenbei erwähnt; wer nun gar noch im Sommer öfter das Pech hat, daß ihm seine freien Sonntage verregnen, empfindet den Mangel in verstärktem Maße.) Aber ganz abgesehen von dieser Art Verwendung der freien Zeit fällt insbesondere der Umstand ins Gewicht, daß ein Familienleben für einen konditionierenden Apotheker kaum denkbar ist. Es ist denn auch eine Tatsache, daß zahlreiche konditionierende Apotheker auf die Gründung eines eigenen Heims verzichten, weil der Nachtdienst einem normalen Familienleben im Wege steht, und andererseits verzichten zahlreiche Mädchen namentlich besserer Stände aus dem gleichen Grunde darauf, einen angestellten Apotheker zu heiraten. (Die unsinnigen Apothekenpreise werden nicht zuletzt von solchen Apothekern gezahlt, die zu heiraten beabsichtigen, die aber zu diesem Zwecke unter allen Umständen, eben wegen der Dienstverhältnisse, selbständig werden wollen.)

Wenn die Apothekeninhaber für gewöhnlich sagen, daß die meisten von ihnen auch Nachtdienst tun und daß sie es in dieser Beziehung nicht anders haben als ihre Angestellten, so ist doch sehr zu bedenken, daß der Apothekeninhaber seine Familienwohnung im Hause hat, so daß er den Rest des Abends noch im Kreise seiner Familie verbringen kann und daß er die Annehmlichkeiten, die eben nur das eigene Heim bietet, nicht zu entbehren braucht, wie dies bei dem angestellten Apotheker, wenn er verheiratet ist, von Ausnahmen abgesehen, der Fall ist. Es ist auch zu bedenken, daß Krankheiten in der

Familie die Anwesenheit des Vaters in der Nacht zum mindesten dringend wünschenswert machen.

Die freien Nachmittage in der Woche haben gewiß ihren Wert und dies wird von den konditionierenden Apothekern auch rückhaltlos anerkannt. Man darf aber auch hier wiederum nicht vergessen, daß mindestens 5, meist aber 6 Stunden Dienst vorhergegangen sind im Anschluß an einen, bzw. zwei Tagesdienste und Nachtdienst; und was die freien Abende anbelangt, die bei dem häufigen Turnus, einen Nachmittag und zwei Abende in der Woche frei, einen erheblichen Teil der Freizeit ausmachen, so glauben wir, würden es viele Angestellte, gleichviel welcher Art, geradezu als Ironie auffassen, wenn man die Gewährung eines freien Abends ab 6 Uhr, nachdem ein Tagesdienst von $9^1/_2$ Stunden (7—12; $^1/_2$2—6 Uhr) abgeleistet ist, als eine Vergünstigung hinstellen wollte."

Sowohl die Gehalts- wie die Nachtdienstverhältnisse würden erheblich ungünstiger erscheinen, wenn die immerhin häufig gewährte Dienstwohnung schlecht sein und der Schlafraum während der Nachtdienstbereitschaft unzweckmäßig liegen sollten.

Nach den Ermittlungen des Verbandes konditionierender Apotheker wurde in 865 Fällen freie Wohnung gewährt. Darunter befanden sich 809 heizbare Zimmer. 34 Zimmer hatten überhaupt keine Heizgelegenheit; bei weiteren 22 war sie nicht benutzbar. In 215 Fällen waren Wohnzimmer und Nachtdienstraum getrennt. In 562 Fällen dagegen diente die freie Wohnung gleichzeitig als Nachtdienstraum.

Die Urteile über die Beschaffenheit der Wohnungen lauteten 31 mal sehr gut, 175 mal gut, 77 mal genügend, 26 mal ungenügend und 13 mal sehr schlecht. Als genügend sind dabei solche Zimmer bezeichnet, die zwar in hygienischer Hinsicht den Mindestforderungen entsprechen, bei denen aber in bezug auf Einrichtung, Ansprüche, welche über ein bescheidenes Maß hinausgehen, nicht erfüllt sind. Mit „sehr gut" und „gut" sind solche Zimmer bezeichnet, welche hinsichtlich der Einrichtung, Lage usw. den Ansprüchen genügen, welche der konditionierende approbierte Apotheker seinem sozialen Stande gemäß an ein selbstgemietetes Zimmer stellen würde.

Bezüglich der Nachtdiensträume lauteten 460 Antworten „genügend“ und 285 „ungenügend“ bzw. „sehr schlecht“. Es kommen Nachtdiensträume vor, welche 3—4 Treppen hoch und im Hinterhause gelegen sind.

In 136 Fällen teilten sich mehrere Herren in die freie Wohnung. So z. B. wurde das Zimmer in 36 Fällen außer von dem approbierten Apotheker von 1 bis 2 Lehrlingen bewohnt. In 90 Fällen wurde die freie Wohnung, welche selten 2 Zimmer betrug, von 2 Kollegen, in 14 Fällen von 3, in 3 Fällen von **4** und in 2 Fällen sogar von 5 Herren geteilt.

Vorstehende Feststellungen des Verbandes konditionierender Apotheker über die Wohnungsverhältnisse gelten für alle drei Kategorien der Assistenten.

Die Umfrage bei den Apothekenbesitzern hierüber hat folgende Ergebnisse gehabt:

Zunächst in Großstädten. Die Dienstwohnung war durch Barzahlung abgelöst in 256 Fällen. Wo sie gewährt wurde, wurde meist (in 211 Fällen) der Nachtdienst vom Zimmer des Assistenten aus besorgt; in 69 Fällen besteht ein besonderer Nachtdienstraum. Fast immer (in 267 Fällen) hatte jeder Herr ein eigenes Zimmer bzw. bewohnten zwei Herren gemeinsam 2 Zimmer; nur für 11 Fälle ist festgestellt, daß zwei Herren (Eleven oder jüngere Assistenten) ein Zimmer gemeinsam bewohnten.

Das Zimmer, von dem aus der Nachtdienst getan wurde (besonderer Nachtdienstraum oder Schlafzimmer),

befand sich neben den Apothekenräumlichkeiten .	in	184	Fällen
war von der Offizin durch einen Flur getrennt	„	9	„
war identisch mit dem Kontor	„	16	„
befand sich parterre	„	126	„
im ersten Stock	„	58	„
im zweiten Stock	„	46	„

3*

im dritten Stock	„	27 Fällen
im vierten Stock	„	1 „
im Seitenflügel, Nebengebäude, Hinterhaus . .	„	10 „

Sonst: Die Dienstwohnung war durch Barzahlung abgelöst in 261 Fällen. Wo sie gewährt wurde, wurde meist (in 1234 Fällen) der Nachtdienst vom Zimmer des Assistenten aus besorgt; ein besonderer Nachtdienstraum bestand in 118 Fällen. Fast immer (in 1290 Fällen) hatte jeder Herr sein eigenes Zimmer oder es standen zwei Herren gemeinsam zwei Zimmer zur Verfügung; nur für 45 Fälle ist die Benutzung eines einzigen Raumes durch zwei Herren festgestellt.

Das Zimmer, von dem aus der Nachtdienst besorgt wird (besonderer Nachtdienstraum oder Schlafzimmer des Assistenten),

befand sich neben den Apothekenräumlichkeiten	in	342 Fällen
war von der Offizin durch einen Flur getrennt .	„	37 „
war identisch mit dem Kontor	„	5 „
befand sich parterre	„	323 „
im ersten Stock	„	431 „
im zweiten Stock	„	308 „
im dritten Stock	„	46 „
im vierten Stock	„	1 „
im Seitenflügel, Nebengebäude usw.	„	33 „

Was die Dienstwohnung anlangt, so wird bemerkt, daß allerdings auch der nachtdiensttuende Chef, und dieser sogar sicher in weit zahlreicheren Fällen, seine Wohnung in einem höheren Stockwerke hat und sich im Bedarfsfalle von dieser in die Offizin begeben muß. Ein besonderer Nachtdienstraum ist im allgemeinen nur dort vorhanden, wo die freie Dienstwohnung abgelöst ist und der Assistent außerhalb des Apothekenraumes wohnt; sonst würde er in den meisten Fällen wohl auch vom Assistenten selbst nicht gewünscht werden.

Zur Beurteilung, ob eine Dienstwohnung standesgemäß ist oder nicht, läßt sich ein objektiver Maßstab kaum finden. Die

individuellen Anschauungen spielen hier eine große Rolle. Diese Frage ist deshalb den Apothekenbesitzern nicht vorgelegt worden.

Bei diesen Angaben über die Wohnungsverhältnisse seitens der Apothekenbesitzer muß allerdings berücksichtigt werden, daß nur etwa ein gutes Drittel von allen in Betracht kommenden Apothekern geantwortet haben. Der Verband der konditionierenden Apotheker meint:

„Wir finden es durchaus erklärlich, daß ein Apothekenbesitzer, der 3 oder 4 Herren zusammen ein Zimmer anweist, davon in der Öffentlichkeit keinen Gebrauch machen wird . . . Seit Bestehen unseres Verbandes (Dezember 1904) ist gewiß schon manches anders geworden auf diesem Gebiete, da sich der konditionierende Apotheker, der Mitglied unseres Verbandes ist, nicht mehr wie früher auf sich allein angewiesen sieht, wenn er unwürdige Zustände auf diesem Gebiete bekämpft. Es ist aber nicht zu bestreiten, daß noch immer eine ganze Anzahl von sog. Dienstwohnungen in Apotheken existieren, die jeder Beschreibung spotten. Wenn dem so ist, so hat dies seine Ursache nicht zuletzt darin, daß die Zahl derjenigen konditionierenden Apotheker, die aus der Hand in den Mund leben und das Risiko, eine unwürdige Wohnung zurückzuweisen, deshalb nicht auf sich nehmen können oder derer, die sich sagen, verzichte ich auf diese Stelle, so kommt ein anderer, und schließlich derer, die nicht mehr als eine Schlafstelle verlangen, eben noch immer so groß ist, daß es die in Frage kommenden Apothekeninhaber nicht notwendig haben, die Verhältnisse in ihrer Apotheke zu ändern."

Über die Urlaubgewährung und die Fortzahlung des Gehaltes bei militärischen Übungen liegen vom Verband der konditionierenden Apotheker keine zahlenmäßigen Angaben vor. Die Rundfrage bei den Apothekenbesitzern hatte folgendes Ergebnis:

In den Großstädten (500 Antworten) wird Urlaub gewährt:

in	137	Apotheken	8—14 tägiger
„	157	„	14 „
„	77	„	2—3 wöchiger
„	7	„	4 „

Die Nichtgewährung von Urlaub ist nur für 4 Apotheken festgestellt.

Sonst (1300 Antworten) wird Urlaub gewährt:

in 558	Apotheken	8—14	tägiger
„ 516	„	14	„
„ 125	„	2—3	wöchiger
„ 14	„	4	„

Nichtgewährung von Urlaub ist für 36 Apotheken festgestellt.

Mit wenigen Ausnahmen wird das Gehalt während des Urlaubes fortgezahlt.

In den allermeisten Fällen (2084) sind besondere Vereinbarungen über Fortzahlung des Gehaltes bei militärischen Übungen nicht getroffen. Es beruht dies darauf, daß die militärpflichtigen Angehörigen des Standes fast immer das zweite Halbjahr als Militärapotheker dienen, die früher nie, und auch jetzt noch zum allerkleinsten Teile, im Beurlaubtenstande zu Übungen einberufen werden. In den verhältnismäßig wenigen Fällen, wo tatsächlich Assistenten zu Übungen herangezogen worden sind, wurde das Gehalt für die ganze oder doch die halbe Zeit weitergezahlt. In 20 Apotheken erfolgt eine Weiterzahlung nicht.

Altersversorgung. Nach den Erhebungen des Verbandes konditionierender Apotheker hatten 269 Mitglieder Unfall- und Haftpflicht-, 224 Lebens- und 69 beide Arten Versicherungen abgeschlossen. Außerdem gehörten 12 einer Krankenversicherung, 51 einer Alters- und Pensionsversicherung und 2 einer Sterbe- und Begräbniskasse an. Diese Zahlen hätten sich indes infolge der Tätigkeit des Verbandes in den letzten Jahren erhöht.

Die Apothekenbesitzer wurden gefragt, ob sie sich an der Prämienzahlung der Angestellten beteiligen

a) für eine Krankenversicherung? Von den 2318 Antworten lauten 2231 verneinend und 87 bejahend. In 60 Fällen wird die Nichtbeteiligung damit begründet, daß die Angestellten die Versicherungsnahme ablehnen.

b) für eine Invalidenversicherung, insbesondere

die Pensionszuschußkasse des Deutschen Apotheker-Vereins? Von den 2152 Antworten lauten 1800 verneinend und 352 bejahend. Von den bejahenden Apothekern leisten Beiträge zur Pensionszuschußkasse des Deutschen Apotheker-Vereins (die im ganzen 244 Mitglieder hat) 176, zur Bayerischen Pharmazeuten-Pensions- und Unterstützungskasse 27, zur Pharmazeutischen Pensions- und Unterstützungskasse für Württemberg, Baden und Hohenzollern 13.

Auch hier gilt für die Nichtbeteiligung das oben Gesagte.

Dem „Pensionsverbande des Deutschen Apotheker-Vereins" kann jeder approbierte deutsche Apotheker (Besitzer, Pächter, Verwalter, Gehilfe) sowie jeder nicht approbierte Apothekergehilfe und jeder Apothekerlehrling beitreten, ohne dem Deutschen Apotheker-Verein anzugehören. Der Pensionsverband ist ein Zweigverein des Deutschen Privatbeamtenvereins zu Magdeburg.

Die Mitglieder des Pensionsverbandes erhalten durch ihren Eintritt in die Pensionskasse des Deutschen Privatbeamten-Vereins außer dem Anspruch auf eine Pension unter gewissen Bedingungen gleichzeitig einen Anspruch auf einen jährlichen Zuschuß zu dieser Pension aus der Pensionszuschußkasse des Deutschen Apotheker-Vereins. Die Pensionszuschußkasse wird unterhalten von Apothekenbesitzern, welche sich verpflichtet haben, so lange sie sich im Besitze einer Apotheke befinden, jährlich 5 Mk. für sich und 5 Mk. für jeden von ihnen beschäftigten Gehilfen oder Lehrling zu zahlen. Aus diesen Mitteln gewährt die Kasse den rentenberechtigten Mitgliedern des Pensionsverbandes einen Pensionszuschuß, der sich zur Zeit zu den vom Deutschen Privatbeamten-Verein gezahlten Pensionen wie 5 : 6¾ verhält.

Ferner hat der Verein Begünstigungsverträge betr. Kranken-, Lebens-, Unfall- und Feuerversicherung abgeschlossen.

Der Deutsche Apotheker-Verein hat sodann zwei Unterstützungskassen, die Allgemeine Unterstützungskasse und die Gehilfen-Unterstützungskasse. Die Kassen haben den Zweck, mittellose, würdige, durch Alter, Krankheit oder Unglücksfälle ganz oder

teilweise erwerbsunfähig gewordene Fachgenossen und deren in gleichen Verhältnissen befindlichen Witwen und unversorgten Kinder zu unterstützen.

Hierzu kommen noch eine Reihe von Stiftungen und Stipendienfonds. Das Vermögen der im Besitze des Deutschen Apotheker-Vereins befindlichen bzw. von ihm verwalteten, zu Wohlfahrtszwecken bestimmten Kassen und Stiftungen betrug 1908 zusammen rund 683 000 Mk. Außerdem hatte die Vereinskasse als solche, einschließlich eines Betriebsfonds von 8000 Mk., ein Vermögen von rund 92 000 Mk., so daß sich das vom Verein verwaltete Gesamtvermögen auf rund 775 000 Mk. belief.

Es werden alljährlich vergeben:

Unterstützungen	etwa	29 250	Mk.
Pensionszuschüsse	„	2 700	„
Stipendien	„	4 300	„
Preise und Prämien	„	700	„
	zusammen etwa	36 950	Mk.

Auch der Verband konditionierender Apotheker hat solche Begünstigungsverträge mit Versicherungsgesellschaften für Kranken-, Unfall-, Lebens-, Haftpflicht- und Feuerversicherung geschlossen. Der Bestand eines Unterstützungsfonds ist durch freiwillige Spenden, durch die aus den Versicherungsverträgen sich ergebenden Einnahmen und durch die Überweisung aus der Kasse des Hauptverbandes auf 30 000 Mk. angewachsen. Der Unterstützungsfonds wurde bisher noch nicht in Anspruch genommen, sondern die gewährten Unterstützungen aus den laufenden Einnahmen des Verbandes bestritten, jedoch konnte weder der Zahl noch der Höhe der erbetenen Unterstützungen nach allen Gesuchen entsprochen werden, da teilweise Anforderungen gestellt wurden, welche eine Unterstützungskasse niemals zu erfüllen in der Lage sein werde; immerhin wurden an Darlehen und an Unterstützungen im letzten Geschäftsjahre über 3000 Mk. gezahlt.

Besondere Vereinbarungen über die Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen.

Der § 63 des Handelsgesetzbuches (sechswöchige Gehaltszahlung bei Krankheit) ist nach den 1962 Antworten

stillschweigend in 1936 Apotheken
ausdrücklich „ 26 „ anerkannt.

Einschränkende Vereinbarungen sind nur in etwa 20 Apotheken getroffen.

Hinsichtlich der rechtlichen Verhältnisse ist noch interessant, in welcher Form das Dienstverhältnis mit den Angestellten festgelegt worden ist. Es geschah

a) mit den Assistenten?

	in den Großstädten	sonst
durch schriftl. Dienstvertrag in	90 Apotheken	269 Apotheken
„ Bestätigungsschreiben über Vereinbarungen „	331 „	903 „
„ mündl. Vereinbarung „	177 „	322 „

b) mit den Eleven?

	in den Großstädten	sonst
durch schriftl. Dienstvertrag in	64 Apotheken	250 Apotheken
„ Bestätigungsschreiben über Vereinbarungen „	31 „	177 „
„ mündl. Vereinbarung „	51 „	195 „

Demgemäß mangelt es auch häufig an bestimmten Abmachungen über Gehaltssteigerung.

Es waren Abmachungen in Großstädten (568 Auskünfte) getroffen mit

Approbierten	in 215 Fällen
Kandidaten	„ 23 „
Nichtstaatsgeprüften	„ 42 „
Im allgemeinen war Gehaltserhöhung zugesagt	„ 77 „
Keine Abmachungen waren getroffen	„ 211 „

Es waren sonst (1055 Auskünfte) Abmachungen getroffen mit

Approbierten	in	309	Fällen
Kandidaten	„	64	„
Nichtstaatsgeprüften	„	78	„
Im allgemeinen war Gehaltserhöhung zugesagt	„	111	„
Keine Abmachungen waren getroffen	„	493	„

Eine Dienstordnung bestand

	in den Großstädten	sonst
für Assistenten in	37 Apotheken	62 Apotheken
„ Eleven „	6 „	20 „

Es ist noch notwendig, den tieferen Gründen nachzugehen, aus denen diese jedenfalls zum Teil ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnisse der konditionierenden Apotheker zu erklären sind, und im Zusammenhange damit den wichtigsten Punkt ihrer sozialen Lage, nämlich ihre Aussichten auf Selbständigkeit, zu erörtern.

Die konditionierenden Apotheker erklären selbst, daß das Einkommen der nicht approbierten Assistenten und Eleven in Anbetracht ihres geringen Durchschnittsalters auskömmlich erscheint, zumal sie sich in der Ausbildung befinden. Die Übelstände des Berufes zeigten sich aber, nachdem der Assistent die Approbation erlangt habe. Die Organisation der Angestellten weist in ihren Aufklärungsschriften [1]) darauf hin, daß der Apotheker — im Gegensatz zum Arzt, Tierarzt und Zahnarzt — mit der Approbation noch keineswegs das Recht zur selbständigen Ausübung seines Berufes erworben hat.

Wer über die nötigen Mittel verfügt, kann, sobald er in den Besitz der Approbation gelangt ist, eine Apotheke kaufen.

[1]) Vgl. „Der Apothekerberuf. Ein Wort an Eltern und Lehrer, vor allem ein Wort an die deutsche Presse.“ Sonderabdruck aus dem „Zentralblatt für Pharmazie und Chemie“, Organ des Verb. kond. Apotheker f. d. Deutsche Reich.

„Je nachdem, ob man auf eine Apotheke auf dem Lande, in einer kleinen oder mittleren Stadt oder in einer Großstadt reflektiert, benötigt man zum Kauf 30 bis 50 bis 100 und 150000 M. oder auch noch mehr, um die Anzahlung leisten zu können." — Die wirtschaftliche Lage der Inhaber gekaufter Apotheken ist, je nachdem, wie sie vermögend sind und ob sie nicht zu teuer gekauft haben, gut oder unbefriedigend. Die Mehrzahl jedenfalls führt mehr oder weniger laute oder stille Klage.

Wer jene Mittel nicht besitzt oder aber von dem Kauf einer Apotheke in Anbetracht der hohen Preise und der dadurch bedingten zu geringen Rentabilität oder aus sonstigen Gründen absehen will, wird, wenn er trotzdem danach trachtet, in den Besitz einer Apotheke zu gelangen, in die Reihen der Anwärter für den Empfang einer staatlichen Konzession zur Gründung einer neuen oder zur Übernahme einer bereits bestehenden, jedoch nicht verkäuflichen, Apotheke eintreten. Diese Konzessionen werden in der Regel denjenigen Apothekern erteilt, welche nach erlangter Approbation am längsten im Apothekerberuf als Angestellte oder Inhaber einer nicht verkäuflichen Apotheke tätig sind. Einen Rechtsanspruch auf die Erteilung einer solchen Konzession kann jedoch niemand aus dem Besitz der Approbation und einer entsprechend langen Dienstzeit herleiten. Die Zahl der Bewerber um solche Konzessionen pflegt, wenn sie ein einigermaßen ausreichendes Einkommen abzuwerfen versprechen, stets groß zu sein. Kamen vor zehn bis zwanzig Jahren die Konzessionsanwärter nach einer Dienstzeit von 8 bis 16 Jahren nach erlangter Approbation, also in einem Alter von 32 bis 40 Jahren zur Selbständigkeit, so haben sich infolge der Überproduktion an approbierten Apothekern und einer zu langsamen Apothekenvermehrung in fast allen Bundesstaaten die Verhältnisse zu ungunsten der heutigen Konzessionsanwärter verschoben. Je nachdem nun, ob man sich um eine Konzession für ein Dorf oder eine kleine Stadt, eine Mittel- oder Großstadt bewirbt, muß man 12, 15,

18 oder 20 Jahre und auch noch länger in Apotheken nach erlangter Approbation tätig gewesen sein; man erreicht also heute ein Alter von 35 bis 45 Jahren. „Daß in manchen Bundesstaaten das Anziennitätsprinzip bisweilen nicht eingehalten wird und ältere, der besten Zeugnisse und des besten Rufes sich erfreuende, sich mit Recht am Ziel dünkende Bewerber gegen jüngere grundlos und darum ungerechterweiser zurückgesetzt werden, ist bedauerlicherweise zu konstatieren." Aussichten, daß die Apothekenkonzessionsanwärter in den nächsten Jahren früher zur Selbständigkeit kommen werden, sind nicht vorhanden. Das Gegenteil dürfte eintreten.

Hat der Anwärter, und diese sind zumeist die weniger bemittelten und unbemittelten konditionierenden Apotheker, nach 20 bis 30jähriger Zugehörigkeit zum Fach die Konzession zur Errichtung oder zum Fortbetrieb einer Apotheke erhalten, so kann er von dieser Konzession nur Gebrauch machen, wenn ihm die entsprechenden Geldmittel zur Verfügung stehen, die wiederum je nach Lage der Verhältnisse in verschiedener Höhe notwendig sind. „Zur Errichtung oder Übernahme der kleinsten Apotheke sind mindestens 15000 M. erforderlich; kommen Mittel- und Großstädte in Betracht, so erhöht sich die Summe auf 20 bis 40000 M. und wenn ein Haus zu übernehmen ist, kommen Summen von 50 bis 100000 M. und auch darüber in Frage." Der Empfänger einer Konzession hat in der Regel eine sorgenfreiere Existenz als der Inhaber einer gekauften Apotheke, vorausgesetzt, daß er das Geld, welches er zur Gründung seiner Selbständigkeit braucht, als eigene Mittel besitzt. Doch auch der mittellose Anwärter, dem es glückt, die notwendigen Barmittel aufzutreiben, kann, wenn er eine ertragreiche Konzession in einer Stadt oder Großstadt erhalten hat, im Laufe der Jahre sich zu einer gesicherten Existenz durchringen.

Hieraus geht hervor, daß eine sehr beträchtliche Zahl von approbierten Apothekern jahrzehntelang als Angestellte in Apotheken oder aber durch Übergang in einen anderen Beruf ihren Unterhalt suchen müssen. Der Abgeordnete Mugdan erklärte

gelegentlich der Erörterung der Wünsche der Drogisten im Reichstage, daß von 100 Apothekern, welche ihrem Beruf den Rücken wenden, 90 Drogisten werden. Möglich, daß es auch nur 80% sind. Über Zweifel erhaben ist es jedenfalls, daß die erdrückende Mehrzahl der aus dem Apothekerberufe scheidenden Fachgenossen in den Drogistenstand gedrängt wird, wo es bereits halb soviel approbierte Apotheker geben soll, wie Apothekeninhaber in ganz Deutschland.

Aus dem schon erwähnten Umstand, daß infolge der hohen Apothekenpreise die Lage vieler Apothekeninhaber selbst nicht allzu günstig ist, folgert die Angestellten-Organisation für die Apothekenbesitzer den Zwang, möglichst mit billigem Personal zu arbeiten, also nach Möglichkeit nicht mit approbierten Assistenten; sie weist ferner auf das Interesse hin, daß die Apothekenbesitzer insofern an einem möglichst großen pharmazeutischen Nachwuchs haben, als ein Nachlassen des Andranges von Kauflustigen ein Sinken der Apothekenpreise und entsprechende Verluste der jetzigen Apothekeninhaber zur Folge haben müßte. Hieraus erkläre es sich, wenn von Apothekenbesitzern über Personalmangel geklagt und die Laufbahn als günstig geschildert werde.

Tatsache ist, daß in den deutschen Apotheken nur etwa halb soviel approbierte Assistenten wie examinierte Assistenten und Eleven beschäftigt sind (1895: 2254 Approbierte gegen 2254 Unexaminierte und 2319 Eleven; — die Zahlen der Berufszählung von 1907 liegen noch nicht vor und werden für die Apotheker wie für sämtliche Privatangestelltenkategorien in der zusammenfassenden Gesamtübersicht dieser Arbeit verwertet werden). Nach den unwiderlegt gebliebenen Berechnungen der Angestellten-Organisation gibt es ferner etwa 5800 nicht approbierte Anwärter gegenüber 7600 (selbstverständlich besetzten) Positionen aller Art, die der Beruf für approbierte Apotheker überhaupt bietet.

---

2. Redakteure.

Betrachtungen über die Verhältnisse der Redakteure sind insofern schwierig, als wir es mit einem Stand zu tun haben, an dessen einzelne Mitglieder die verschiedensten Anforderungen gestellt werden und der sich demgemäß aus den verschiedensten Elementen zusammensetzt. Vor allem muß unterschieden werden zwischen den Redakteuren von politischen, unterhaltenden und gewerblichen Blättern. Die Redakteure der letztgenannten sind meistens Fachgenossen, denen die Gabe der schriftlichen Darstellung zur Verfügung steht und die gemäß ihrer Fachbildung dem Leserkreis ihre Erfahrungen und Betrachtungen vermitteln. Es gibt unter diesen Fachblättern solche, die ihres geringen Umfanges wegen nur im Nebenamte redigiert werden, andere wieder bedingen die ganze Kraft eines Mannes und außer seiner Fachbildung ausgebreitete Kenntnisse in der Volkswirtschaft, Rechtswissenschaft und in Sprachen. Die kleinen Unterhaltungsblätter beziehen ihren Stoff zumeist von den einschlägigen Korrespondenz-Bureaus, so daß die Redaktion ebenfalls zumeist im Nebenamte besorgt wird. Die größeren Unterhaltungsblätter erfordern zur Leitung vielseitig literarisch gebildete Persönlichkeiten mit feinfühligem Verständnis für die Bedürfnisse des Lesepublikums; auch hat der Redakteur eines großen Unterhaltungsblattes einen Stab von Hilfsredakteuren nötig, der die erste Sichtung der eingesandten Manuskripte vornimmt. Bei den politischen Blättern liegt die Gliederung ähnlich. Die Provinzialpresse ist in Deutschland nur unvollkommen ausgebildet. Der für den Text verfügbare Raum der kleinen und mittleren Blätter richtet sich durchaus nach den Anzeigespalten und demgemäß wird diese kleine politische Presse

zumeist von politischen Korrespondenz-Bureaus gespeist; im übrigen tut die Schere ihren Dienst. So entfällt gewöhnlich die Notwendigkeit, einen besonderen Redaktionsleiter anzustellen, der mit seiner Persönlichkeit für den Inhalt der Zeitung eintritt. Wir finden daher bei sehr vielen kleinen Zeitungen Deutschlands den Namen des Verlegers als Redakteur. Wenn daneben noch tatsächlich ein Redakteur angestellt ist, so kann, weil er mit seinem Namen nicht hervortritt, seine publizistische Tätigkeit nur in geringem Maße gewürdigt werden, ein Mangel, der den Arbeitseifer und das Fortkommen beeinträchtigt. Anders liegen die Verhältnisse bei der großen Provinzial- und der hauptstädtischen Presse politischen Charakters. Schon durch ihre Stellung in der Politik und die damit bedingte Position in der Gesellschaft stehen die Leiter dieser Presse auf einer hohen Stufe. Es müssen hervorragend gebildete Männer sein, einwandfrei und unabhängig. Ihnen zur Seite stehen mit den gleichen Eigenschaften, die Leiter der verschiedenen Abteilungen und die festbesoldeten Mitarbeiter. Ebenso wie bei den Unterhaltungsblättern und bei den Fachblättern sind diese Stellungen von großem Einfluß und demgemäß die Licht- und Wärmezentren, nach denen alle Redakteure, soweit sie sich die Befähigung dazu zutrauen, und wer täte das nicht, streben. Läßt bei den kleineren Zeitungen aller drei Arten das Ansehen nach außen viel zu wünschen übrig, ist es bei der mittleren politischen Presse im Aufsteigen begriffen, so ist das Ansehen der Redakteure der Hauptblätter aller drei Arten im allgemeinen gut. — Diese Darlegungen über die allgemeine soziale Lage der Redakteure erhielt die Gesellschaft für Soziale Reform von unterrichteter Seite. Aus dem neuen „Bunde der deutschen Redakteure“, der um seine Ansicht darüber befragt wurde, äußerte man sich allerdings dahin, daß insbesondere der Beurteilung der Provinzialpresse nicht zugestimmt werden könne. „Die Schilderung der „kleinen und mittleren Blätter“ als solcher, deren Raum sich durchaus nach der Anzeigenspalte richte und die deshalb hauptsächlich durch Darbietungen aus Korrespondenz-Bureaus gespeist, im übrigen zurechtgeschnitten würden, ist nicht richtig. Derartige

Zustände finden sich nur in den kleinsten Lokal- und Kreisblättern. Gerade bei uns in Deutschland, namentlich in Norddeutschland, ist die Provinzialpresse — und zwar die mittlere und zu einem großen Teile auch die kleinere Provinzialpresse — im allgemeinen gut entwickelt." Diese Ausführungen ändern an dem Urteil über die soziale Stellung der Redakteure eigentlich wenig, sind wohl auch etwas zu wohlwollend.

Den Ungleichheiten in Aufgabe und Stellung gemäß sind auch die Einkommensverhältnisse sehr verschieden. Von einigen besonders hohen Gehältern, etwa 12—15000 Mk., der Chefredakteure erster Blätter abgesehen, bewegt sich das Gehalt der Leiter der letztgenannten Hauptpressorgane etwa in den Grenzen von 6000 bis 10000 Mk., oft einschließlich Repräsentationskosten. Dabei sind die Anstellungskontrakte, — mit Ausnahmen, besonders bei Parteiblättern, — nicht so beschaffen, daß sie einen ruhigen Blick in eine weitere, ja nicht einmal in eine nähere Zukunft gewährleisten. In letzterer Beziehung sind die Redakteure der mittleren Provinzialpresse beinahe besser daran. Wenn ihr Gehalt sich wohl auch zunächst auf einer Skala von 4000—7500 Mk. bewegt, so knüpfen doch die Beziehungen, die sie persönlich zum Publikum der Stadt haben, ihre Person auch fester an das Blatt. In ähnlicher Weise verhält es sich in der kleinen Provinzialpresse, soweit dort wirkliche Redakteure in Frage kommen. Bei dieser Presse werden Gehälter von etwa 2400—3600 Mk. und auch darüber gezahlt. Es gibt aber auch eine ganze Reihe Zeitungen, die nur 1500—1800 Mk. zahlen. Mit solchen Gehältern fangen in jüngeren Jahren auch die Abteilungs- und Hilfsredakteure der mittleren Provinzialpresse, etwas höher die der großen Blätter, an. Irgendein Normalsatz läßt sich nicht konstruieren. Die Anstellungsverhältnisse sind bei den Fachblättern ähnlich. Das einzige, was hier vielleicht ins Gewicht fallen könnte, ist, daß der Redakteur seine Redaktionsstellung wieder mit einer Stellung in seinem Berufe vertauschen kann. Bei dem großen Andrang zu dem in der Arbeit unterschätzten, in der Bedeutung und Freiheit der

Stellung oft überschätzten Berufe, dürften die unzulänglichen Besoldungsverhältnisse noch längere Zeit andauern.[1]) Für die Sicherung der Zukunft ist nur wenig getan. Nur ganz wenige Zeitungen oder Verleger haben Pensionskassen. Die Bewegung für eine staatliche Pensionsversicherung hat, wenigstens in ihrem Anfange, bei den Redakteuren nicht allzuviel Entgegenkommen gefunden. —

Um diese allgemeinen Schilderungen über die Lage der Redakteure zu ergänzen, richtete die Gesellschaft für Soziale Reform sowohl an den Verein deutscher Redakteure, an den neuen Bund der deutschen Redakteure, sowie an den Verein Deutscher Zeitungsverleger das Ersuchen um Lieferung weiteren Materials und zwar möglichst auf Grund von statistischen Erhebungen. Der Verein Deutscher Zeitungsverleger (Sitz: Hannover) entsprach dem. Ein den besonderen Verhältnissen der Redakteure angepaßter Fragebogen wurde an die rund 600 Mitglieder des Vereins gesandt. Davon antworteten rechtzeitig allerdings nur 83 und darunter 17 Betriebe, welche keine Angestellten beschäftigen, so daß sich die folgenden Zahlen nur auf 66 Betriebe stützen. Diese 66 Zeitungsbetriebe haben Angaben gemacht über 184 Angestellte und zwar über 145 männliche und 1 weiblichen Redakteur. Von diesen 66 Betrieben haben 14 außerdem auch über die Lage von Redaktionssekretären (8), Berichterstattern (5), Telephonstenographen (4), und nicht näher bezeichneten Angestellten (21) berichtet.

Ist somit auch das Ergebnis der Umfrage recht mager, so darf wohl immerhin wenigstens den Zahlen über die Redakteure selbst der Wert einer Stichprobe zugesprochen werden, zumal die 66 Zeitungen, auf welche die Angaben zurückgehen, sich in ihren Größenverhältnissen nicht allzusehr unterscheiden. Die Riesenbetriebe aus den Großstädten fehlen ganz. Die Höchstzahl der bei einem Betriebe beschäftigten Redakteure beträgt bei Betrieben,

[1]) Vgl. hierüber auch Wencks Aufsatz im Jahrbuch der Hilfe 1908, sowie Brunhuber: Das moderne Zeitungswesen.

welche nur Redakteure beschäftigen 8; bei Betrieben, welche Redakteure und sonstige Redaktionsangestellte beschäftigen, 9. Dieser letztgenannte Betrieb hat gleichzeitig auch die größte Zahl sonstiger Redaktionsangestellten (3).

Die Betriebe liegen in allen Teilen des Reiches: in Brandenburg 8, in Baden 7, in Westfalen, Bayern, in der Rheinprovinz und im Königreich Sachsen je 6; in Schlesien und Schleswig-Holstein je 5, in Westpreußen, der Provinz Sachsen, in Hessen-Nassau und in Württemberg je 3, in der Pfalz 2, in den sonstigen Landesteilen je einer.

In den Fragebogen waren nicht nur die einzelnen Kategorien der Redakteure unterschieden, sondern es war auch gebeten, die Vorbildung zu bezeichnen, ob akademisch, ob buchdrucktechnisch, ob kaufmännisch oder wie sonst vorgebildet. Diese Spezialisierung läßt freilich bei der kleinen Zahl von Antworten keine weitgehenden Schlüsse zu.

Über die Gehaltsverhältnisse von Chefredakteuren (13) haben 12 Betriebe Auskunft gegeben. Das tatsächlich gezahlte höchste Jahresgehalt beträgt bei 1 Betriebe 3000 Mk., bei 3 Betrieben 4000 Mk., bei 2 Betrieben 5000 Mk., bei 3 Betrieben 6000 Mk., bei 2 Betrieben 7000 Mk., bei 1 Betriebe 8000 Mk; als bei ihnen übliches steigerungsfähiges Mindestgehalt geben außerdem 2 von diesen Betrieben 4000 Mk. und einer 5000 Mk. an.

Über die Gehaltsverhältnisse von Redakteuren (118) berichten 73 Betriebe. Das niedrigste Gehalt beträgt 1200 Mk. (bei 1 Betrieb, das aber steigerungsfähig ist), dann folgt 1500 Mk. bei 3 Betrieben (in 2 Fällen steigerungsfähig), 1600 Mk. bei 1 Betrieb, 1700 Mk. bei 3 Betrieben (in 2 Fällen steigerungsfähig). Die betreffenden Redakteure sind sämtlich buchdrucktechnisch oder kaufmännisch vorgebildet. 1800 Mk. wird als tatsächlich gezahltes Höchstgehalt bei 4 Betrieben und als Mindestgehalt bei 9 Betrieben angegeben, 2000 Mk. als tatsächlich gezahltes Höchstgehalt bei 4 Betrieben, 2500 Mk. sowohl als Höchstgehalt wie als Mindestgehalt bei 10, 3000 Mk. als Höchst-

gehalt bei 15 und als Mindestgehalt bei 6 Betrieben, 4000 Mk. als Höchstgehalt bei 15 und als Mindestgehalt bei 8 Betrieben, 5000 Mk. als Höchstgehalt bei 9 und als Mindestgehalt bei 1 Betrieb, 6000 Mk. als Höchstgehalt bei 6 Betrieben, 7000 Mk. bei 1, über 7000—8000 bei 2 und schließlich über 11000 Mk. bei einem Betriebe. Die letztgenannten hohen Gehälter dürften sich auf Chefredakteure beziehen, die in dem Fragebogen nur nicht ausdrücklich als solche bezeichnet sind. Die Redakteure mit Gehältern über 1800 Mk. sind in der Mehrzahl akademisch vorgebildet.

Bei Hilfsredakteuren und Redaktionsvolontären (13 Betriebe mit 14 Angestellten) beträgt das Gehalt in 2 Fällen 1200 Mk. (davon in 1 Fall steigerungsfähig). Dann folgt 1500 Mk. in 3 Fällen (in 2 steigerungsfähig), 1600 Mk. in 3, 1800 in 1, 2000 in 1, 2500 in 4 Fällen.

Auch bei den Redaktionssekretären und Telephonstenographen beträgt das geringste Gehalt 1200 Mk.; das höchste 4000 Mk.

Geringere Gehälter werden nur angegeben für einen Berichterstatter mit 840 Mk. und für eine Redakteurin, die im Nebenamte tätig ist, mit 900 Mk. Die Mitteilungen über die Steigerungssätze sind zu unbestimmt, um daraus Anhaltspunkte gewinnen zu können.

Der Wert dieser Zahlen, die durch die Umfrage der Gesellschaft für Soziale Reform gewonnen wurden, als Beurteilungsmaßstab gewinnt, wenn sie zu anderweitigen Erhebungen in Vergleich gesetzt werden.

Jakobi in seinem „Der Journalist" (Hannover 1902) hält die pekuniäre Lage der Redakteure durchaus nicht für ungünstig. „Wenn wir von den ganz kleinen Organen absehen, wird als das regelmäßige Minimum für einen festangestellten Redakteur wohl ein Gehalt von 3000 M. zu betrachten sein, tüchtige Redakteure werden es im Laufe der Zeit unschwer zu Gehältern von 7500—10000 M. bringen, in leitenden Stellen auch wohl bis zu 12000 M. Darüber hinausgehende Sätze sind allerdings seltene Ausnahmen." — Dieses Urteil, das sich auf keine posi-

4*

tiven Unterlagen stützt, erscheint, gemessen an den Zahlen der Gesellschaft für Soziale Reform, hinsichtlich des Minimalgehaltes zu günstig.

Paul Stoklossa hat versucht („Der Zeitungsverlag", 1909, Nr. 43), einige Zahlen zu finden, welche eine tatsächliche Grundlage für die Schätzung des Durchschnittsgehalts deutscher Redakteure bilden können. Die meisten, wenn nicht alle freiwerdenden Redakteurstellen werden wohl bisher annonciert, die Redakteure bieten ihre Dienste den Verlegern ebenfalls in Inseraten an. Wenn auch nur bei einem relativ kleinen Prozentsatz der Annoncen das Gehalt angegeben ist, so sind nach Stoklossas Ansicht diese Zahlen doch typische Durchschnittszahlen: „es ist nicht anzunehmen, daß die Inserate ohne Gehaltsangabe wesentlich höher bezahlte Stellen anbieten, sie werden sich vielmehr dem Durchschnitt anschließen." Das Material für die notwendigen Zählungen fand er im „Zeitungs-Verlag" und in der „Literarischen Praxis." Es wurden gezählt in den Jahren 1904—1907 1845 Stellenangebote und 1407 Stellengesuche. Sowohl die Zahl der Angebote als die der Gesuche zeigt eine stetig steigende Tendenz. Auf den ersten Blick könnte das Überwiegen der Stellenangebote überraschen und zu dem zweifellos falschen Schlusse führen, daß der Beruf der Journalisten nicht überfüllt sei. Das Überwiegen der Stellenangebote ist aber nur ein Beweis dafür, daß die Verleger den Weg der Annonce lieber gehen, während es die Redakteure zum Teil vorziehen, sich um ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Das Wichtigste ist aber die Frage des Gehalts. Bei den Stellungsuchenden findet sich hier in fast 50 % der Anzeigen die nichtssagende Bemerkung: Bescheidene Ansprüche, nur 70 von 1407 Stellengesuchen enthielten Angaben einer bestimmten Gehaltsforderung, also nur 5 %! Etwas günstiger stellen sich die Verhältnisse bei den Stellenangeboten: von 1845 weisen 223 Gehaltszahlen auf, also 12 %.

Stellengesuche.

Art der Stellung	Gehaltsforderung in M.															
	600	900	1200	1500	1800	2100	2400	2700	3000	3300	3600	4000	5000	6000	mehr als 6000	Summe
Chefredakteure	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	5	5	—	—	12
Pol. Redakteure	—	—	—	—	—	—	2	2	10	—	6	2	1	—	—	23
Lokalredakteure	—	—	1	—	—	3	6	1	3	2	1	—	—	—	—	17
Hilfsredakteure	1	—	1	2	4	3	3	3	1	—	—	—	—	—	—	18
Summe	1	—	2	2	4	6	11	6	14	2	9	7	6	—	—	70

Durchschnitt.

Chefredakteure	51 100 M.	auf 12	Redakteure	= 4258	M.
Pol. Redakteure	74 700 „	„ 23	„	= 3248	„
Lokalredakteure	43 500 „	„ 17	„	= 2559	„
Hilfsredakteure	35 700 „	„ 18	„	= 1983	„
Durchschnitt der Redakteure				= 3012	M.

Stellenangebote.

Art der Stellung	Gehaltsangebote in M.															
	600	900	1200	1500	1800	2100	2400	2700	3000	3300	3600	4000	5000	6000	mehr als 6000	Summe
Chefredakteure	—	—	—	—	—	1	—	—	4	—	2	6	9	6	5	33
Pol. Redakteure	—	—	—	—	1	—	7	3	31	1	12	5	6	—	—	66
Lokalredakteure	—	—	2	8	20	15	15	4	2	—	1	1	1	—	—	69
Hilfsredakteure	3	3	4	4	15	9	10	4	3	—	—	—	—	—	—	55
Summe	3	3	6	12	36	25	32	11	40	1	15	12	16	6	5	223

Durchschnitt.

Chefredakteure	171 700 M.	auf 33	Redakteure	= 5203	M.
Pol. Redakteure	213 300 „	„ 66	„	= 3232	„
Lokalredakteure	144 700 „	„ 69	„	= 2097	„
Hilfsredakteure	103 720 „	„ 55	„	= 1886	„
Durchschnitt der Redakteure				= 3105	M.

Um die gefundenen Zahlen ihrem allgemeinen volkswirtschaftlichen Werte nach richtig einzuschätzen, muß man zweierlei berücksichtigen:

„1. Der Redakteur muß von seinem Gehalt stets einen gewissen Teil dafür verwenden, um die Zukunft seiner Familie sicherzustellen; denn mit den Pensionsverhältnissen ist es noch sehr übel bestellt;

2. auf der anderen Seite sind die in der Tabelle gefundenen Zahlen meist Anfangsgehälter; die Mehrzahl der Inserate spricht entweder von „Anfangsgehalt“ oder „Aufbesserung bei zufriedenstellenden Leistungen“. Diese beiden Faktoren gleichen einander ungefähr aus. Es ergibt sich also, daß die Bezahlung der Chefredakteure und der politischen Redakteure durchaus nicht ungünstig ist; die Zahlen für Angebot und Nachfrage bewegen sich auch in ungefähr gleicher Höhe; die angebotenen Chefredakteurstellen sind sogar noch besser bezahlt. Ungünstig stellen sich allerdings die Zahlen für Lokal- und Hilfsredakteure; nur 5 von 69 Angeboten, also 7,3 %, enthalten 3000 M. und mehr Einkommen, alle anderen darunter; bei den Hilfsredakteuren sogar nur 3 von 55, also 5,4 %, ein Einkommen von 3000 M.“

Diese Ergebnisse decken sich im allgemeinen mit denen, die durch die Erhebung der Gesellschaft für Soziale Reform gefunden wurden. Zur Erklärung dieser Verhältnisse bemerkt Stoklossa noch:

„Die ungünstige Bezahlung des einen Teiles der Redakteure läßt sich nur erklären mit der Überfüllung dieses Berufes. Gar viele, viel zu viele, die anderswo nicht recht vorwärtskommen können, entdecken plötzlich in sich die Fähigkeit zum „Journalisten“; ihr Nichtkönnen suchen sie durch „bescheidene Gehaltsforderungen“ und Preisunterbietungen wettzumachen; so entspinnt sich ein wütender Konkurrenzkampf, in dem nur zu oft die Kleinen siegen und die Großen zum Schaden des Ganzen resigniert verzichten müssen.“ Aus allen Berufsständen rekrutieren sich die Journalisten. Es wurden unter den Stellungsuchenden gefunden: höhere Verwaltungsbeamte, Assessoren, Ärzte, Rechtsanwälte, Theologen, Oberlehrer, Lehrer, Referendare, ein früherer Gutsbesitzer, Post-

beamte, Studenten, Abiturienten und Gymnasiasten — ein Bild, wie es wohl bunter nicht sein kann.

Aus diesen Vergleichen geht jedenfalls auch hervor, daß den durch die Erhebung der Gesellschaft für Soziale Reform gefundenen Zahlen tatsächlich der Wert einer Stichprobe für die Durchschnittsverhältnisse beigemessen werden kann. Sie besagen weiter:

Hinsichtlich der Geschenke zu Weihnachten und anderer Nebeneinnahmen ist zu bemerken, daß solche bei Chefredakteuren zwar in den meisten Betrieben gewährt werden, daß zahlenmäßige Angaben darüber aber nur selten vorliegen. Die Geschenke schwanken zwischen 30 bis 500 Mk.

In 2 Betrieben mit 7 Redakteuren hat je 1 Chefredakteur Dienstwohnung und in 1 Betrieb mit 5 Redakteuren hat 1 Hilfsredakteur Dienstwohnung; dem Hilfsredakteur werden 300 Mk. für 2 möblierte Zimmer mit Licht vom Gehalt abgezogen, den Chefredakteuren nichts. In 2 Betrieben mit zusammen 2 Redakteuren wird Kost und Logis gewährt. In dem einen Betriebe werden dafür 50 Mk., in dem anderen 60 Mk. monatlich angerechnet.

Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit bei den einzelnen Betrieben und die Zahl der darauf entfallenden Redaktionsangestellten ergibt sich aus folgender Übersicht:

(S. Tabelle auf S. 56.)

Am häufigsten ist danach eine Arbeitszeit von 8 Stunden, sowohl hinsichtlich der Zahl der Betriebe wie der darin beschäftigten Angestellten. Freilich kommen auch regelmäßige und gelegentliche Abweichungen von dieser Arbeitszeit vor, in der Art, daß z. B. in einem Betriebe mit 4 Redakteuren und $6^1/_2$ stündiger Arbeitszeit der 1. Redakteur regelmäßig nur 6 Stunden tätig ist; daß bei 2 Betrieben mit einer Arbeitszeit von 7 Stunden im Winter nur 6 Stunden, und daß bei einem solchen Betriebe am Sonnabend 9 Stunden gearbeitet wird. Ähnliche Abweichungen nach oben und nach unten sind auch bei den Betrieben mit

Arbeitsdauer	Zahl der Betriebe	Art und Zahl der Angestellten					
		Red.	Sekr.	Bericht-erstatter	Telephon-Stenogr.	Beamte ohne nähere Bezeichnung	zu-sammen
bis 6 Std.	—	—	—	—	—	—	—
„ $6\frac{1}{2}$ „	2	5	—	—	—	—	5
„ 7 „	13	31	4	—	2	—	37
„ $7\frac{1}{2}$ „	7	25	1	—	—	—	26
„ 8 „	14	42	3	2	1	—	48
„ $8\frac{1}{2}$ „	3	7	—	1	—	—	8
„ 9 „	13	21	—	1	—	—	22
„ $9\frac{1}{2}$ „	5	6	—	—	—	—	6
„ 10 „	3	3	—	1	1	—	5
„ $10\frac{1}{2}$ „	1	1	—	—	—	—	1
„ 11 „	1	2	—	—	—	—	2
nicht geregelt	4	3	—	—	—	21	24
Summe	66	146	8	5	4	21	184

Arbeitszeiten von 9 bis 10 Stunden (immerhin nicht selten! — vgl. darüber auch Wenck a. a. O.) zu verzeichnen. Schließlich verlängert sich die Arbeitszeit in 13 Betrieben durch die Berichterstattung über Theatervorstellungen, Versammlungen usw. Eine Vergütung für Überstunden wird nur bezahlt in 3 Betrieben mit 4 Redakteuren.

Über die Sonntagsarbeit wurde mitgeteilt, daß solche überhaupt üblich ist in 26 Betrieben mit 68 Redakteuren und 8 sonstigen Angestellten. Die Dauer der Sonntagsarbeit wird in 9 Fällen mit 20 Redakteuren nicht angegeben, in 40 Fällen mit 46 Redakteuren beträgt sie bis zu 2 Stunden, in 3 Fällen mit 2 Redakteuren über 2 Stunden. In 40 Betrieben mit 78 Redakteuren und 9 sonstigen Angestellten ist Sonntagsarbeit nicht üblich.

Daß Nachtarbeit vorkommt, geben 7 Betriebe mit 26 Redakteuren an; die übrigen 59 mit 120 Redakteuren teilen mit, daß solche nicht stattfindet. Über die Dauer der Nachtarbeit werden nur unbestimmte Angaben gemacht, wie „wenig“, „selten“; in 1 Betriebe täglich 1 Stunde schichtweise.

Eine regelmäßige Urlaubszeit wird in 56 Betrieben mit 132 Redakteuren gewährt. Das Gehalt wird in allen Fällen gezahlt. Unter Beseitelassung gewisser Variationen ergibt sich über die Dauer des Urlaubs im Hinblick auf die Zahl der Betriebe und der bei ihnen tätigen Redaktionsangestellten folgendes Bild:

Urlaubsdauer	Zahl der Betriebe	Art und Zahl der Angestellten					
		Red.	Red.-Sekr.	Berichterstatter	Telephon-Stenogr.	Beamte ohne nähere Bezeichnung	zusammen
bis 1 Woche	6	6	—	—	—	—	6
bis 2 Wochen	15	27	—	2	1	21	51
„ 3 „	5	11	1	—	—	—	12
1—2 „	8	13	—	—	—	—	13
1—3 „	1	3	—	—	—	—	3
1—4 „	1	4	—	—	—	—	4
1—6 „	1	1	1	—	—	—	2
2—3 „	6	15	3	—	1	—	19
2—4 „	9	41	2	2	2	—	47
3—4 „	2	7	1	—	—	—	8
3—5 „	1	2	—	—	—	—	2
Dauer unbekannt	1	2	—	—	—	—	2
Summe	56	132	8	4	4	21	169

Zwar nicht regelmäßig, jedoch hin und wieder geben Urlaub 4 Betriebe mit 6 Redakteuren. Keinen Urlaub gewähren 6 Betriebe mit 6 Redakteuren; außerdem sind in einem der Urlaub gewährenden Betriebe 2 Redakteure von der Urlaubsgewährung ausgeschlossen.

Über die Gehaltszahlung bei militärischen Übungen bestehen bei 30 Betrieben mit 46 Redakteuren und 6 sonstigen Angestellten keine Bestimmungen, oft weil die Angestellten militärfrei sind. Ein Betrieb mit einem Redakteur teilt mit, daß das Gehalt nicht weitergezahlt wird. Bei den übrigen 35 ist die Zahlung wie folgt geregelt:

Das Gehalt wird	Zahl der Betriebe	Art und Zahl der Angestellten					
		Red.	Red.-Sekr.	Bericht-erstatter	Telephon-Stenogr.	Beamte ohne nähere Bezeichnung	zu-sammen
weitergezahlt ohne Einschränkung	31	87	4	4	3	21	119
bis 1 Woche gezahlt	1	2	—	—	—	—	2
bei kürzeren Übungen gez.	1	1	—	—	—	—	1
abzügl. der vom Staate gezahlten Entschädigungen	1	1	—	—	—	—	1
Übungen werden auf den Urlaub gerechnet	1	8	—	—	—	—	8
Summe	35	99	4	4	3	21	131

Besondere Unterstützungs- und Wohlfahrtseinrichtungen sind in 50 Betrieben mit 92 Redakteuren und 31 sonstigen Angestellten überhaupt nicht vorhanden. In 16 Betrieben mit 54 Redakteuren und 7 sonstigen Angestellten finden sich solche Einrichtungen. Hiervon unterhalten 7 Betriebe eine eigene Personalunterstützungs- bzw. Pensionskasse und 2 eine Hauskrankenkasse, in 7 Betrieben wird die Prämie für eine Pensions- oder Lebensversicherung ganz oder zum Teil bezahlt.

Über Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen ist in 56 Betrieben mit 123 Redakteuren und 35 sonstigen Angestellten keine besondere Vereinbarung getroffen. 10 Betriebe

mit 22 Redakteuren und 2 sonstigen Angestellten geben entweder allgemein an, daß das Gehalt weiter gezahlt wird oder bemerken dazu: für die gesetzliche Zeit bzw. bis zu 8 oder 13 Wochen. Vertraglich ausgeschlossen ist die Weiterzahlung also in keinem Fall. —

An einer einheitlichen großen Organisation der Redakteure mangelt es. Mancherlei Übelstände werden hierauf zurückgeführt. Die wichtigsten, in Frage kommenden Einrichtungen waren bisher: 1. Pensionsanstalt Deutscher Journalisten und Schriftsteller, gegründet 1893 zu München, die in engen Beziehungen zum Verband Deutscher Journalisten- und Schriftstellervereine steht; Vermögen Ende 1907: 1 085 936 Mk., Mitglieder 757. 2. Verein Berliner Presse, Vermögen der Unterstützungs- und Sterbekasse 131 130 Mk., der Alterspensionskasse 229 153 Mk., der Witwenpensionskasse 133 564 Mk. 3. Verein Deutscher Redakteure (Sitz Berlin), mit geringeren Geldmitteln, der sich für die staatliche Pensionsversicherung und für die Errichtung von Presse-Kammern ausgesprochen hat. 4. Verein Arbeiterpresse (Sitz Berlin), sozialdemokatisch, s. Näheres S. 181.

Im Januar 1909 ist ein Bund der deutschen Redakteure gegründet worden. Damit wird zum ersten male eine umfassende Organisation aller Redakteure angebahnt. Dies rechtfertigt ein näheres Eingehen: Der Bund soll sich in erfreulicher Entwicklung befinden. Eine Reihe von Bezirksorganisationen und zahlreiche Einzelmitglieder aus der Presse aller Parteien und Richtungen haben sich ihm angeschlossen; es ist zu erwarten, daß die neue allgemeine Organisation der deutschen Redakteure „sehr bald die bis jetzt vorhandene sehr fühlbare Lücke ausfüllen und die ihr übertragenen wichtigen Aufgaben kräftig fördern wird." Der Bund bezweckt statutengemäß die Wahrung und Förderung der gemeinsamen Berufs- und Standesinteressen innerhalb des Standes, in der Öffentlichkeit und durch Einwirkung auf die Gesetzgebung sowie durch Wohlfahrtseinrichtungen, insbesondere Rechtsschutz, Stellennachweis und — nach Ansammlung der erforderlichen Mittel — Unterstützung hilfsbedürftiger und

stellenloser Mitglieder und der Hinterbliebenen. Sitz des Bundes ist Berlin (SW. 47, Großbeerenstr. 65). Vorsitzender ist Dr. Hermes, Ministerialdirektor a. D., Chefredakteur der Kreuzzeitung, erster Stellvertreter ten Brink, Chefredakteur der Germania, zweiter Stellvertreter Jacobi, Chefredakteur des Hannoverschen Couriers und dritter Stellvertreter Giesen, Redakteur an der Frankfurter Zeitung; Geschäftsführer A. Clar.

---

3. Volkswirtschaftliche Beamte.

Das neuzeitliche Organisationswesen, sowohl zur Vertretung wirtschaftlicher wie auch allgemeiner sozialer Interessen und Bestrebungen, hat die Entstehung eines neuen Berufes mit sich gebracht. Bei der Größe und öffentlichen Bedeutung, die viele dieser Organisationen, besonders in Deutschland, erreicht haben, war es notwendig, zur Führung der Geschäfte ständige, wissenschaftlich vorgebildete Beamte zu gewinnen. Den Anfang damit machten zu Ende der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts die Handelskammern. Zu einem besonderen Stande entwickelte sich dieser Beruf aber erst in den letzten 25 Jahren, nachdem die Handwerks- und Landwirtschaftskammern, vor allem aber eine Fülle von freien Fach-, Zweck- und Zentralverbänden, Kartellen der gewerblichen Unternehmer, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ins Leben getreten waren. Als weitere Tätigkeitsgebiete dieser Art eröffneten sich die kommunalstatistischen Ämter, die Genossenschaften, Bankarchive, die sozialkaritativen und die rein wissenschaftlichen Gesellschaften usw. Die Generalsekretäre, Syndici, Direktoren, wissenschaftlichen Assistenten dieser Organisationen sind es, die man im Auge hat, wenn man heute von den volkswirtschaftlichen Beamten oder praktischen Volkswirten spricht. Nach der letzten Erhebung ihrer Fachorganisation, des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes (Vereinigung der Fachbeamten wirtschaftlicher Interessenvertretungen und sonstigen berufsmäßigen Volkswirte, — Berlin-Wi., Hohenzollerndamm 190) wurden im Jahre 1908/09 rund 1700 Berufszugehörige ermittelt. Ihre Verteilung auf die wichtigsten Berufskategorien ergibt sich aus folgendem:

Handelskammern	283
Handwerkskammern	93
Landwirtschafskammern	129
Landwirtschaftliche Vereine	21
Freie industrielle usw. Vereine	371
Berufsgenossenschaften	88
Berufsgenossenschaftssektionen	218
Kommunalstatistische Ämter	75

Aus dem Rahmen dieser Schrift scheiden allerdings diejenigen Teile der volkswirtschaftlichen Beamten aus, die nicht als Privatangestellte zu betrachten sind, da sie auf Grund ihrer gegenwärtigen Stellung den Charakter von mittelbaren Staatsbeamten tragen, also in erster Linie die festangestellten leitenden Beamten der Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern. Die volkswirtschaftlichen Beamten haben sich jedoch tatsächlich in wenigen Jahren zu einem selbständigen Stande insofern entwickelt, als vielfach Übergänge stattfinden aus Stellungen bei freien Organisationen zu den halbamtlichen Kammern und umgekehrt. Deshalb ist es gerechtfertigt, zum Vergleich auch auf die Lage derjenigen praktischen Volkswirte hinzuweisen, die mittelbare Staatsbeamte sind.

Was die Einkommensverhältnisse der volkswirtschaftlichen Beamten anbetrifft, so stehen zwei statistische Quellen zur Verfügung: einmal eine Umfrage, die der Deutsche Volkswirtschaftliche Verband auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform bei den wirtschaftlichen Interessenvertretungen usw. veranstaltete, ferner das Material der Stellenvermittelungsabteilung des Verbandes.

Ist die Zahl der auskunftgebenden Organisationen auch nicht groß, so ist ihre Zusammensetzung doch derartig, daß sie ein recht klares Bild von der Eigenart des Berufs der volkswirtschaftlichen Beamten gibt.

Freie Verbände von gewerblichen Unternehmern jeder Art sind es 53, die den Fragebogen beantworteten. Von diesen Vereinen haben 15 keinen ständigen Beamten bzw.

geben keine genügende Auskunft. Bei den verbleibenden 38 Vereinen sind 141 Beamte tätig und zwar 56 wissenschaftliche Fachbeamte und 85 Bureaubeamte. Die uns hier interessierenden 56 Fachbeamten setzen sich zusammen aus 39 in selbständiger Stellung und 17 Assistenten.

Über das Gehalt der Posten für selbständige Beamte gibt folgende Tabelle Aufschluß:[1])

bis	900	Mark	Gehalt	in	1	Stellungen
„	1 200	„	„	„	3	„
„	1 500	„	„	„	1	„
„	2 500	„	„	„	2	„
„	3 000	„	„	„	6	„
„	4 000	„	„	„	5	„
„	5 000	„	„	„	7	„
„	6 000	„	„	„	5	„
„	7 000	„	„	„	2	„
„	8 000	„	„	„	6	„
„	9 000	„	„	„	1	„
„	10 000	„	„	„	1	„
„	11 000	„	„	„	1	„
„	13 000	„	„	„	1	„
über	13 000	„	„	„	1	„

Bei allen denjenigen Vereinen aber, die ein Gehalt bis zu 2500 M. gewähren, werden die Geschäfte von den betreffenden Beamten im Nebenamte geführt, dies ist auch noch bei einem Verein der Fall, der 5000 M. Gehalt zahlt. Bei den übrigen Stellungen, die höher dotiert sind, handelt es sich zwar um hauptberufliche Posten, jedoch sind Nebeneinnahmen nicht selten, so daß sich die Grundgehälter wie folgt erhöhen:

von	3000	Mark	auf	3300	Mark
„	4000	„	„	4600	„
„	5000	„	„	5300	„

---

[1]) Meistens haben die Verbände das tatsächlich gezahlte Gehalt angegeben, einige fügten auch das für den betreffenden Posten festgesetzte steigerungsfähige Mindestgehalt hinzu.

von 5000	Mark	auf	6800	Mark
„ 5000	„	„	9500	„
„ 6000	„	„	7300	„
„ 6000	„	„	7600	„
„ 6000	„	„	8800	„
„ 7000	„	„	8000	„
„ 8000	„	„	12500	„

Über das Einkommen der wissenschaftlichen Assistenten gibt folgende Tabelle Aufschluß:

bis 600	Mark	Gehalt	in	1	Stellungen
„ 1500	„	„	„	2	„
„ 1800	„	„	„	4	„
„ 2000	„	„	„	1	„
„ 2500	„	„	„	3	„
„ 3000	„	„	„	3	„
„ 4000	„	„	„	1	„
„ 5000	„	„	„	2	„

Auch bei den Assistenten erhöht sich das hauptamtliche Einkommen zum Teil durch Nebeneinnahmen, so z. B. von 1800 M. auf 2200 M., von 3000 M. auf 3400 M. Ferner ist zu bemerken, daß die beiden niedrigsten Einkommenziffern 600 M. und 1500 M. von zwei weiblichen Angestellten bezogen werden, — übrigens die einzigen weiblichen Vertreter unter den wissenschaftlichen Beamten der freien Vereine. Hier dürfte entweder eine irrtümliche Antwort vorliegen, indem es sich dabei nicht um wissenschaftliche, sondern um Bureaubeamtinnen handelt, oder es handelt sich um eine Art von Volontariat.

In einzelnen Fällen kommen bei den leitenden Beamten und den wissenschaftlichen Assistenten auch noch Gratifikationen und Provisionen hinzu; an bezüglichen Summen werden genannt 150 bis 1500 M., 200 M., 1500 bis 1800 M., 2300 M., 2400 M.

Ihrer Vorbildung nach handelt es sich bei diesen Beamten um nationalökonomisch, juristisch, nationalökonomisch und gleichzeitig juristisch, technisch-akademisch und kaufmännisch Gebildete.

Die höchsten Gehälter beziehen die rein nationalökonomisch Gebildeten, doch ist die Zahl der von der Statistik erfaßten Beamten zu klein, um diese Tatsache ohne weiteres zu verallgemeinern.

Im Vergleich hiermit seien zunächst die Einkommensverhältnisse der Beamten bei *Arbeitnehmerverbänden* gestellt (hier und in Zukunft werden darunter nur Verbände von Privatangestellten, nicht von Arbeitern verstanden —, vgl. darüber S. 82). Auskunft erteilten 12 Organisationen mit zusammen 53 Beamten und zwar 16 leitenden und 37 Assistenten.

Die Einkommensverhältnisse in den *leitenden* Posten stellen sich wie folgt:

bis	1 500	Mark	Gehalt	in	1	Stellungen	(nebenamtlich)
„	3 000	„	„	„	3	„	
„	4 000	„	„	„	1	„	
„	5 000	„	„	„	7	„	
„	6 000	„	„	„	3	„	(einer davon mit einer Nebeneinnahme von 600 M.)
„	7 000	„	„	„	2	„	
„	8 000	„	„	„	2	„	
„	9 000	„	„	„	1	„	
„	10 000	„	„	„	2	„	

Die Einkommensverhältnisse in den *Assistentenposten* stellen sich wie folgt:

bis	1600	Mark	Gehalt	in	1	Stellungen
„	1800	„	„	„	2	„
„	3000	„	„	„	2	„
„	4000	„	„	„	22	„

Auch hier kommen vereinzelt Gratifikationen hinzu.

Von gleicher Verschiedenheit sind auch die Gehaltsverhältnisse bei den halbamtlichen Organisationen. Bei den Handelskammern beginnen die Gehälter der geschäftsführenden Beamten mit 500 M. und steigen bis über 10 000 M., die der Assistenten schwanken zwischen 1200 M. und 4000 M. Bei den Handwerkskammern lauten die parallelen Zahlen 1200 M. bis über 6000 M. und 1500 M. bis über 2500 M.; bei den Landwirtschaftskammern 500 M. bis über 12000 M. und 1000 M. bis

9000 M. Die Gründe hierfür sind die gleichen wie bei den freien Organisationen.

Hiernach könnte es scheinen, als ob die Einkommensverhältnisse im Berufe der volkswirtschaftlichen Fachbeamten nicht ungünstig seien. Dies trifft auch für die leitenden Posten z. T. zu. Indessen ist gerade bei diesen zu berücksichtigen, daß ein Teil des anscheinend hohen Gehaltes oft bestimmt wird, um dem Beamten die Prämienzahlungen für eine Pensionsversicherung zu ermöglichen, — die bekanntlich so beträchtlich sind, daß bei einem Stellenwechsel der Beamte leicht in Schwierigkeiten geraten kann. Das Bild verschiebt sich ferner stark, wenn man den Bedingungen nachgeht, unter denen der stellungsuchende Teil des Berufes zu arbeiten bereit ist. Hierüber gibt folgende Tabelle Aufschluß. Sie ist gewonnen auf Grund des statistischen Materiales, das die Stellenvermittelungsabteilung des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes im ersten Jahrfünft ihrer Tätigkeit angesammelt hat. Es meldeten sich Stellenanwärter mit einer Gehaltsforderung von Mark:

im Alter von Jahren	unentgeltlich	bis 1200	1201/1800	1801/2400	2401/3000	3001/3600	3601/4000	4001/5000	5001/6000	6001/7000	über 7000	ohne Angabe	zusammen
unter 24	1			1									2
24—30	12	10	18	32	9	2	5	4	4	1		39	137
31—35	10	2	3	14	9	7	5	8	2		1	33	94
36—40	1	1	3	4	5	2	3	6	1			14	41
41—50			2	1	6	2	2	4	1	1	1	12	31
über 50												3	3
ohne Angabe	1											1	2
zusammen	25	13	26	52	29	13	15	22	8	2	2	102	309

Hieraus geht hervor, daß Männer in recht vorgeschrittenem Lebensalter sich bereit erklären, für Gehaltssätze zu arbeiten, die allein schon mit ihrer Bildung nicht in Einklang zu bringen sind.

Das erklärt sich aus der Entwicklung des Berufes im letzten Jahrfünft. Vorschriften über einen bestimmten Bildungsgang oder über ein Examen sind bisher als hemmende Schranken nicht errichtet. So ist es denn erklärlich, daß sich die Interessen sowohl der studierenden Jugend wie der Angehörigen der verschiedensten anderen Stände dem Berufe des praktischen Volkswirtes zuwendeten. Während der stud. cam. in früherer Zeit auf den deutschen Universitäten als selbständige Spezies zu den Ausnahmeerscheinungen gehörte und eigentlich nur in Verbindung oder richtiger als schmückendes Beiwerk zum stud. jur. auftrat, widmeten sich in steigendem Maße Studierende den Staatswissenschaften mit der ausgesprochenen Absicht, später als praktische Volkswirte berufsmäßig tätig zu sein. Schon die Zahl dieser Anwärter, die von Jahr zu Jahr zunimmt, würde genügt haben, um den Bedarf an volkswirtschaftlichen Fachbeamten für die nächste Zeit vollauf zu decken. Die Lage gestaltet sich aber noch dadurch wesentlich ungünstiger, daß neben diesen volkswirtschaftlich vorgebildeten Kräften der Zustrom von älteren Leuten aus anderen Berufen ständig wächst. In erster Linie sind es Juristen, und das hat insofern eine gewisse Berechtigung,, als in der volswirtschaftlichen Praxis juristische Kenntnisse neben den volkswirtschaftlichen Kenntnissen oft ganz unentbehrlich sind. Es kommen ferner Pastoren, die von Gewissensnot und sozialem Empfinden getrieben sich einen neuen Wirkungskreis suchen. Auch Techniker, Kaufleute und Ärzte werden herbeigeführt durch das in ihren Kreisen wachsende Interesse für volkswirtschaftliche Verhältnisse, das durch die Gesellschaft für wirtschaftliche Ausbildung, die technischen Hochschulen und die Handelshochschulen, sowie durch Vereine genährt wird. Aber mit den redlich Strebenden und sorgfältig Vorgebildeten kommen noch andere Elemente. Der im Referendar- oder Assessorexamen durchgefallene Jurist pflegt heute nicht selten plötzlich zu entdecken, daß er für die Laufbahn eines praktischen Volkswirtes in hervorragendem Maße geeignet sei. Die „Wirtschaftspolitik" wird der moderne Beruf, zu dem ähnlich wie bisher zur Redaktion alles Mögliche mit einem Male drängt.

Interessant ist auch das Verhältnis der freiwerdenden Stellungen für Geschäftsführer, Assistenten und Volontäre untereinander. Nach den Gesamtzahlen für das ganze Jahrfünft überwiegt zwar die Zahl der Vakanzen für Assistenten die der Geschäftsführer (436 gegenüber 333). Läßt man aber die Stellungen für Redakteure und Chefredakteure außer Ansatz, so verändert sich das Bild: alsdann stehen neben 317 Vakanzen für Geschäftsführer nur 218 für Assistenten, und auch die Zahl der Volontäre verringert sich von 61 auf 47. Man darf sagen, daß das Verhältnis der Stellungsarten untereinander bis jetzt nichts Ungesundes aufweist. Freilich ist die Selbständigkeit der Stellung nicht immer gleichbedeutend mit einem entsprechenden Einkommen.

Eine weitere Beleuchtung findet die Entwicklung des neuen Berufs durch bestimmte Zahlenverhältnisse der Bewerbungen um Stellungen mit einer bestimmten Gehaltshöhe, die in den letzten Jahren mit auffälliger Genauigkeit immer wieder eintreten und deshalb als typisch bezeichnet werden dürfen. Um eine unbesoldete Volontärstellung bewerben sich im höchsten Falle 3, sehr häufig auch niemand, um eine Stellung mit einem Monatsgehalt von 150 M. regelmäßig gegen 30, um eine Stellung mit einem Monatsgehalt von 300 M. gegen 90 Anwärter. Es geht daraus hervor, daß fast alle, die im Berufe des praktischen Volkswirtes Fuß fassen wollen, mit dem Glauben kommen, sofort Geld verdienen zu können, infolgedessen eine Volontärzeit zur Einführung in die Praxis nicht durchmachen wollen, wohl aber bereit sind, gegen eine minimale Entschädigung einen Posten zu übernehmen. Auch die weit überwiegende Mehrzahl der 90 Bewerber um die 300 M.-Stellung ist nicht etwa ohne Stellung, weil sie sich etwa nur um Posten mit dieser Gehaltshöhe bewerben wollen, sondern hat eine der geringer bezahlten Stellungen inne.

Die Gründe dieser Entwicklung und die bedenklichen Folgen, zu denen sie führen können, liegen auf der Hand. Es hat der Glaube Platz gegriffen, daß die Nationalökonomie ein Brotstudium geworden sei. Hierfür findet sich in der Stellenvermittlung des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes noch eine andere Illu-

stration. Wenn nämlich eine Volontärstellung bei einem freien Verein ausgeschrieben wird, so ist die Bewerbung noch seltener als um die Volontärstellung bei einer Handelskammer. Man sieht also, daß die größere Stetigkeit und Sicherheit, welche die Handelskammerkarriere ähnlich wie eine Beamtenlaufbahn bietet, es ist, welche die Anwärter in höherem Maße anzieht, obgleich die Tätigkeit bei einer großen freien Vereinigung von Industrie und Handel unter Umständen Gelegenheit zu schnellerer Karriere bietet als bei einer Kammer.

Aber dieser Glaube an das baldige und ruhige Brot ist irrtümlich; von einer einigermaßen sicheren Versorgung wie bei einer Beamtenstellung ist hier in den meisten Fällen keine Rede. Nach dem Handelskammerjahrbuch haben von 114 Handelskammern mit hauptamtlich tätigen Sekretären nur 64 für wenigstens je einen ihrer Oberbeamten einen Pensionsbezug geschaffen. Auch die Handwerkskammern haben noch bei weitem nicht für alle Sekretäre ein Ruhegehalt in irgendeiner Form gewährt. Bei der großen Masse der Vereinsbeamten bestehen solche Einrichtungen in den seltensten Fällen. Aber nicht nur in dieser Beziehung sind die Stellungen unsicher; sie verlangen fortdauernd die intensivste, nie nachlassende Tätigkeit, denn hier muß der Qualifikationsnachweis sozusagen täglich erbracht werden, hier entscheidet die Tüchtigkeit, die unausgesetzt unter der Kritik eines vielköpfigen Vorstandes steht. Eine lebenslängliche Anstellung besteht nach den Angaben im Jahrbuch bei 14 Handelskammern, bei freien Vereinen nur ganz vereinzelt und erst nach jahrzehntelanger Bekleidung desselben Postens.

Diese Tatsachen sind auch durch die oben schon erwähnte letzte Umfrage des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes bestätigt worden. Von den hier interessierenden wissenschaftlichen Beamten der freien Organisationen gewerblicher Unternehmer sind danach nur in zwei Fällen die Syndici pensionsberechtigt, in drei Fällen erhalten die Syndici einen Zuschuß für Pensionsversicherung. Für Assistenten sind derartige Fürsorgeeinrichtungen überhaupt nicht gemeldet. Bei den freien Arbeitnehmerverbänden

mögen diese Versorgungsverhältnisse vielleicht insofern etwas günstiger liegen, als eine größere Zahl der Beamten an Versorgungseinrichtungen der Organisationen teil hat, aber in verhältnismäßig geringerer Höhe.

Die übrigen Tätigkeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Erholungsurlaub, Weiterzahlung des Gehalts bei militärischen Übungen und in Krankheitsfällen, sind in der Regel angemessen geordnet. Bei den geschäftsführenden Beamten der Organisationen bringt die Selbständigkeit ihrer Stellung auch ein entsprechendes Selbstbestimmungsrecht in dieser Hinsicht mit sich. Die wissenschaftlichen Assistenten aber pflegen ihre Tätigkeitsbedingungen wohl meist nicht mit den Organisationsvorständen, sondern mit den geschäftsführenden Beamten, also einem älteren Kollegen, zu vereinbaren. Aus der Selbständigkeit der Stellungen heraus ergibt sich als Konsequenz aber auch, daß nicht selten von den Beamten freiwillig ein sehr langes Arbeitspensum erledigt, Sonntags- oder Nachtarbeit geleistet wird, sobald es die Bedeutung oder Dringlichkeit einer Aufgabe erfordert. Es kommt hinzu, daß manche dieser Stellungen nur nebenamtlich bekleidet werden.

Unter diesen Gesichtspunkten sind auch die folgenden Tabellen über die Arbeitszeit der wissenschaftlichen Beamten bei freien Unternehmer- und Arbeitnehmer-Organisationen zu betrachten.

(S. Tab. auf S. 71.)

Über die Urlaubsverhältnisse usw. bei diesen freien Organisationsarten haben die Tabellen auf S. 72—73 den Wert charakteristischer Stichproben. (Allerdings sind die Verhältnisse bei den einzelnen Vereinen zu verschieden bzw. die Auskünfte nicht genügend spezialisiert, um eine eigentliche systematische Tabellarisierung zu ermöglichen).

Die Arbeitszeit bei den freien Unternehmerverbänden währt

Stunden	Zahl der Vereine	Zahl u. Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten	
			m.	w.
4	1	—	1	—
5	1	1	—	—
6	4 [1]	6	1	—
7	4	4	2	—
$7^1/_2$	2	2	1	—
8	10	11	8	1
$8^1/_2$	1	1	—	—
9	9	3	2	1
keine feste Bureauzeit	4	4	—	—
keine Auskunft	3	3	—	—
	39	35	15	2

Die Dauer der Arbeitszeit bei den freien Arbeitnehmerverbänden beträgt

Stunden	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten	
			m.	w.
6	1	2	—	—
8	5	5	15	—
$8^1/_2$	1	1	—	1
9	2	3	—	—
Summe	9	11	15	1

[1]) Darunter 1 Verein ohne Angabe über Art und Zahl der wissenschaftlichen Beamten.

Urlaub (Unternehmerverbände).

Regelmäßiger Urlaub mit Gehaltszahlung	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten m.	Assistenten w.
bis 2 Wochen	1	1	—	—
„ 3 „	6	5	2	—
„ 4 „	6	7	3	—
„ 6 „	1	1	—	—
„ 8 „	1	1	—	—
3 Tage bis 2 Wochen [1])	1	1	1	1
1—2 „	2	2	1	1
1—3 „ [2])	1	1	1	—
2—3 „	1	1	—	—
2—4 „	3	4	2	—
3—5 „	1	1	1	—
4—5 „	1	1	—	—
3—6 „	2	1	2	—
4—6 „	1	1	—	—
5—6 „	1	1	—	—
die Dauer ist unbekannt	1	1	—	—
Summe	30	30	13	2
keinen regelmäßigen Urlaub	1	4	1	—
keine Auskunft	3	4	1	—
zusammen	34	38	15	2

Gehaltszahlung bei militärischen Übungen (Unternehmerverbände).

Das Gehalt wird	Zahl der Vereine	Zahl u. Art der Angestellten	
		Synd. usw.	Assistenten
stets weitergezahlt	15 [3])	18	7
bei kürzeren Übungen weitergezahlt	1	2	1
Summe	16	20	8
keine Bestimmungen bzw. keine Auskunft	18	18	7
zusammen	34	38	15

[1]) Je nach Dauer der Tätigkeit. [2]) Nach drei Dienstjahren 4 Wochen.
[3]) Darunter 1 Verein ohne Angabe über die Zahl der Beamten.

Urlaub (Angestelltenverbände).

Regelmäßiger Urlaub mit Gehaltszahlung	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten m.	Assistenten w.
bis 2 Wochen	1	—	11	—
1—2 Wochen	1	—	—	—
3 Tage bis 3 Wochen	1	2	3	—
2—3 Wochen	1	1	—	—
1—4 "	3	3	1	1
3—5 "	1	2	—	—
1—6 "	1	3	—	—
Summe	9	11	15	1

Gehaltszahlungen bei militärischen Übungen (Angestelltenverbände).

Das Gehalt wird	Zahl der Vereine	Zahl u. Art der Angestellten	
		Synd. usw.	Assistenten
stets weitergezahlt	4	7	14
bis 8 Wochen gezahlt	1	1	1
" 4 " "	1	1	—
Summe	6	9	15
keine Bestimmungen	3	2	—
zusammen	9	11	15

Kündigungsfristen (Unternehmerverbände).

Als Kündigungsfrist wurde vereinbart	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten				Bemerkungen
		Synd. usw.	Assistenten m.	Assistenten w.	zusammen	
4 Wochen bzw. 3 Monate	1	4	—	—	4	Es ist nicht angegeben, welche Frist für wissenschaftl. Beamte und welche Frist für Bureaubeamte gilt.
3 Monate bzw. gesetzliche Dauer	1	2	—	—	2	der Syndikus 3 Monate, „ Verb.-Sekretär gesetzlich
6 Monate bzw. 3 Monate	4	4	5	—	9	2 Synd. u. 2 Generalsekret. 6 Monate 5 Assistenten 3 Monate
6 Monate bzw. 3 Mon. und gesetzlich	1	2	1	—	3	1 Synd. 6 Monate 1 „ 3 „ 1 Assistent gesetzlich
6 Monate bzw. gesetzlich	1	1	1	—	2	der Synd. 6 Monate „ Assistent gesetzlich
3 Monate	7	7	1	1	9	
6 Monate	3	2	—	—	2	(Darunter 1 Verein ohne Zahl der Beamten) 1 Synd.: „Nach 10 Jahren lebenslängl. Anstellung"
jährlich	1	1	—	—	1	
(s. Anmerkg.)	3	3	—	—	3	1 Synd.: „Wird nach 3 Jahren neu gewählt" 1 Sekretär: „3jähr. Vertrag. Kündigung nur auf den Schluß des Kalenderjahres" 1 Sekretär: „5jähr. Vertrag. 6 Monatl. Kündigung."
die gesetzliche Dauer (6 Wochen v. d. Quartal)	6	6	4	1	11	
keine Auskunft	6	6	3	—	9	
zusammen	34	38	15	2	55	

Vereinbarungen betr. Krankheitsfälle (Unternehmerverbände).

Gehalt wird in Krankheitsfällen	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten	
			m.	w.
weitergezahlt (drei Monate oder ohne bestimmte Grenze)	5	7	2	—
bis 6 Wochen gezahlt	1	1	2	—
Summe	6	8	4	—
keine besonderen Vereinbarungen	25	27	10	2
keine Auskunft	3	3	1	—
zusammen	34	38	15	2

Vereinbarungen betr. Krankheitsfälle (Arbeitnehmerverbände).

Das Gehalt wird in Krankheitsfällen	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten	
			m.	w.
weitergezahlt	1	2	3	—
bis 6 Wochen gezahlt	4	2	12	—
6—26 " "	1	1	—	1
Summe	6	5	15	1
keine besondere Vereinb.	3	6	—	—
zusammen	9	11	15	1

Kündigungsfristen (Angestelltenverbände).

Als Kündigungsfrist wurde vereinbart	Zahl der Vereine	Zahl und Art der Angestellten		
		Synd. usw.	Assistenten	
			m.	w.
1 Jahr oder $^1/_4$ Jahr	1	1	—	—
1 Jahr oder 6 Wochen vor dem Quartal	1	3	—	—
$^1/_2$ Jahr oder 6 Wochen vor dem Quartal	1	1	—	—
$^1/_4$ Jahr oder 6 Wochen	1	1	—	1
6 Wochen vor dem Quartal	3	3	12	—
6 Wochen oder 1 Monat	1	2	3	—
4 Wochen	1	—	—	—
zusammen	9	11	15	1

Hiermit sind wir zur Frage der rechtlichen Verhältnisse, insbesondere auch des Dienstvertrages, der volkswirtschaftlichen Beamten, gelangt.

Besondere rechtliche Bestimmungen können nur für diejenigen praktischen Volkswirte in Frage kommen, die bei wirtschaftlichen Interessenvertretungen und Institutionen tätig sind, deren Organisation Gegenstand gesetzlicher Maßnahmen gewesen ist. Dies sind die Handels-, Landwirtschafts- sowie Handwerkskammern, die Berufsgenossenschaften und die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften. In den Gesetzen über diese Korporationen sind aber ihre Fachbeamten ausnahmslos sehr mangelhaft bedacht worden.

Die wichtigsten Fragen des Anstellungsverhältnisses sind ohne gesetzliche Regelung geblieben. Es bleibt den Kammern usw. überlassen, alle Bestimmungen durch ihre Geschäftsordnung selbst zu treffen. Die Besoldung, Pension und Hinterbliebenenversorgung sind infolgedessen bei den halbamtlichen Interessen-

vertretungen usw. nicht minder ungleich als bei den freien Vereinen und Verbänden. Die Kammerbeamten als mittelbare Staatsbeamte scheiden hier aus.[1]) Bleiben noch die besonderen Gesetze über Berufsgenossenschaften und Genossenschaften.

Einen Geschäftsführer oder besoldeten Beamten der Berufsgenossenschaften kannte das alte Unfallversicherungsgesetz vom Jahre 1884 überhaupt nicht. Der Gesetzgeber ging von der Ansicht aus, daß alle Geschäfte — sowohl der Zentralstelle wie der Sektionen — von den Vorsitzenden ehrenamtlich zu erledigen seien. Tatsächlich aber erwies sich bei fast allen Berufsgenossenschaften die Anstellung eines Geschäftsführers von vornherein als notwendig. Erst in den neuen Unfallversicherungsgesetzen, die am 1. Oktober 1900 in Kraft traten, ist bestimmt worden: „Der Vorstand der Genossenschaft kann unbeschadet seiner eigenen Verantwortung bestimmte Geschäfte besoldeten Geschäftsführern übertragen." Um eine Gewähr dafür zu haben, daß „hierin nicht zu weit gegangen wird", wurde dem Reichsversicherungsamt die Aufgabe übertragen, die zur Ausführung dieser Vorschrift erforderlichen Bestimmungen zu erlassen. Zwischen dem Wortlaut des Gesetzes und der tatsächlichen Stellung des Geschäftsführers besteht aber bei den Berufsgenossenschaften eine starke Inkongruenz. Die volle Verantwortlichkeit für sämtliche Amtshandlungen des Geschäftsführers fällt laut Gesetz auf den Vorstand. Ob aber das, was die dem Vorsitzenden zur Unterschrift vorgelegten Schriftstücke enthalten, ob die Rentenberechnungen usw. gesetzlich und richtig sind, kann der Vorsitzende nur im seltensten Falle nachprüfen, da hierzu sowohl die genaue Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen wie auch die der Literatur und Rechtsprechung gehört. Es kommt hinzu, daß manche Vorstandsmitglieder die Verwaltung schon deshalb nicht übersehen können, weil sie gar nicht in demselben Orte wohnen. Die Ver-

---

[1]) Siehe über ihre rechtliche Lage Näheres bei Krueger: „Der Beruf des praktischen Volkswirts, seine Entstehung und seine Lage", S. 15 ff., (Leipzig, 1907, Duncker u. Humblot).

waltungsbeamten führen demnach tatsächlich die Geschäfte und verlangen mit Recht, daß man ihnen die Qualität eines auch rechtlich, nicht bloß moralisch, verantwortlichen Beamten verleiht und auch ihnen die Eigenschaft mittelbarer Staatsbeamten zuerkennt. Unter diesen Umständen wirkt z. B. § 4 in den erwähnten Ausführungsbestimmungen des Reichsversicherungsamts recht sonderbar, in dem es heißt: „Der Geschäftsführer kann zur Leitung des inneren Geschäftsganges, zur Annahme und Öffnung der eingehenden Briefe und Pakete und zur Absendung der ausgehenden Briefe und Pakete durch die Post oder durch andere Zustellungsorgane ermächtigt werden."

Das Genossenschaftsgesetz vom Jahre 1867 kennt einen Beamten der Genossenschaft ebenfalls eigentlich nicht. Nur in § 42 heißt es kurz, daß gewisse Geschäfte auch einem Bevollmächtigten oder Beamten übertragen werden können; damit sind aber augenscheinlich Fachbeamte in unserem Sinne nicht gemeint. Ein leitender Beamter wird immer dem Vorstand der Genossenschaft angehören müssen, um seine Aufgabe erfüllen zu können.

Bei den freien Vereinen sind unter den Fachbeamten in bezug auf ihre rechtliche Stellung zwei Gruppen zu unterscheiden. In der einen ist der Beamte, ähnlich wie beim Geschäftsführer einer „Gesellschaft mit beschränkter Haftung", zum selbständigen ordentlichen Organ für die Vertretung der Organisation gemacht, welches bereits in dem die Körperschaft begründenden Vertrage als solches neben den anderen Willensorganen geschaffen ist. Die zweite Gruppe besteht aus solchen Beamten, welche ihr Amt kraft Dienstvertrages ausüben, derart also, daß ihre Bestellung nicht ein Bestandteil des Grundvertrages ist, sondern daß sie durch Beschluß des bereits vollständig konstituierten Vereins angestellt werden, und einen Beirat für diejenigen Vereinsorgane bilden, welche die Vereinsbeschlüsse zur Ausführung zu bringen haben (gemeinhin des Vorstandes). Es ist offensichtlich, daß die beiden Gruppen sich dadurch unterscheiden, daß die erstere Gruppe nicht ohne weiteres ausgeschaltet werden

kann, jedenfalls nicht ohne Änderung der Vereinssatzung, während bei der zweiten Gruppe der einfache Beschluß des Vorstandes genügt, um die ganze Tätigkeit des Angestellten zu erledigen.

Man muß bei der Betrachtung der rechtlichen Stellung dieser volkswirtschaftlichen Beamten von dem Normalfall ausgehen, daß sie bei Organisationen angestellt sind, die sich als Verein im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches darstellen. Es ist hierbei zunächst gleichgültig, ob es sich um eingetragene oder nicht eingetragene Vereine handelt.

Die beiden erörterten Gruppen von Beamten bieten bezüglich der geschäftsführenden Tätigkeit eine aus der Rechtslage hergeleitete Unterscheidung,[1] wenigstens tritt nur in dieser Beziehung die Unterscheidung nach außen hin zutage. Sachgemäß wird es für die volkswirtschaftlichen Beamten sein, darauf hinzuzielen, zur ersten Gruppe zu gehören, daß sie also neben dem Vorstande und den anderen Willensorganen des Vereins auch statutarisch als solche festgesetzt werden. Ein Bedenken für den Verein, dem Volkswirte diese, seiner Tätigkeit würdige Stellung auch innerhalb des Vereins zu gönnen, besteht nicht, denn etwaige für angebracht erachtete Einschränkungen können ja in diesem Falle ihren Ausdruck im Vereinsregister finden, wo sie, entsprechend dem Inhalt des § 30 des BGB., zur Eintragung gelangen. Untunlich ist dies natürlich bei den nicht eingetragenen Vereinen. Bei den letzteren ist mangels jeglicher Kontrolle sowohl die Vertretungsbefugnis wie die Geschäftsführungsbefugnis eine für den außerhalb der Körperschaft stehenden Dritten sehr unsichere Sache, und es wird dem die nicht eingetragene Körperschaft vertretenden Beamten sehr häufig begegnen, daß seine Aktivlegitimation angezweifelt wird. Dagegen, was die Geschäftsführungsbefugnis, das heißt das rechtliche Verhältnis des Beamten zum Vorstand anbe-

[1]) Siehe hierüber Näheres bei Bittermann: „Die rechtliche Stellung des Fachbeamten wirtschaftlicher Interessenvertretungen“, im „Volkswirtschaftlichen Handbuch“, (Band I der Schriften des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes), S. 521—530, (Berlin 1909, C. Heymanns Verlag).

langt, so besteht kein Unterschied zwischen den eingetragenen und den nicht eingetragenen Vereinen.

Der Deutsche Volkswirtschaftliche Verband hat folgende Grundzüge aufgestellt, die für einen Anstellungsvertrag berücksichtigt werden sollten:

1. Anstellungsdauer. Über die Dauer der Anstellung, den Beginn des Dienstantritts, die Kündigungsfrist und die stillschweigende Verlängerung sind Bestimmungen zu vereinbaren. Auf eine angemessene Kündigungsfrist (mindestens ein Vierteljahr) ist Bedacht zu nehmen.
2. Probezeit. Falls eine Probezeit festgesetzt wird, ist es erforderlich, auch hierfür Kündigungsfrist und Gehalt zu vereinbaren.
3. Wohnsitz. Es empfiehlt sich, ausdrücklich zu vereinbaren, daß der Beamte seinen Wohnsitz nicht nur in der Stadt, wo die Körperschaft domiziliert, sondern auch in den Vororten nehmen kann.
4. Gehalt. Außer der Höhe des Gehalts ist auch die Art der Gehaltszahlung vertraglich festzulegen und zwar: ob praenumerando oder postnumerando und ob in monatlichen oder vierteljährlichen Raten. Ferner ist die Frage der Gehaltssteigerung durch Festlegung der Zeitabschnitte und der Summe zu regeln. Genaue Bestimmungen sind auch zu treffen über die Fortzahlung des Gehalts

   a) bei Krankheiten,
   b) bei militärischen Übungen,
   c) bei Übernahme von Ehrenämtern,
   d) im Todesfalle an die Hinterbliebenen (Gnadenquartal).

5. Sonstige Bezüge.
   a) Umzugskosten,
   b) Diäten, Eisenbahn- und Wagenfahrkosten bei Dienstreisen sind zu vereinbaren.

6. Dienstwohnung bzw. Wohnungsgeldzuschuß.
   a) Wenn eine Dienstwohnung gestellt wird, sind Rechte und Pflichten nach Art der ortsüblichen Mietsverträge besonders festzulegen.
   b) Die Höhe des Wohnungsgeldzuschusses ist gleichfalls festzulegen.
   c) Für beide Fälle (a und b) ist das Gnadenquartal im Todesfalle neben dem Gehaltsgnadenquartal (siehe unter 4) auszubedingen.

7. Bureaubedarf. Wenn nicht das ganze Bureau auf Rechnung der Körperschaft unterhalten wird, empfiehlt es sich, für den Bureaubedarf

eine monatlich oder vierteljährlich zu zahlende Pauschalsumme festzusetzen.

8. Pension; Witwen- und Waisenversorgung. Beides ist anzustreben und festzulegen. Wenn die Körperschaft hierfür nicht eine eigene Einrichtung besitzt, empfiehlt es sich, auf die Benutzung der vom Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbande mit dem Deutschen Privatbeamtenverein, Magdeburg, und dem Deutschen Anker, Berlin, abgeschlossenen Begünstigungsverträge für Pensions- und Relikten-versicherung hinzuwirken und die Körperschaft zu voller oder doch teilweiser Übernahme der Prämie zu veranlassen.

9. Erholungsurlaub. Ein solcher ist mit angemessener Dauer (jährlich mindestens vier Wochen) festzusetzen. Über Krankheitsurlaub siehe unter 4.

10. Befugnisse. Vertragsmäßig zu regeln ist:

   a) Das Verhältnis zu den übrigen Beamten.
   b) Die etwaige Berechtigung, andere Beamte und Hilfskräfte anzustellen, ihre Besoldung im Rahmen des Etats zu bestimmen und ihre Diensttätigkeit zu regeln.
   c) Die Berechtigung, Unterschriften zu leisten.
   d) Anschaffungen für den Bureaubedarf vorzunehmen.
   e) Zahlungen in Empfang zu nehmen und zu leisten.
   f) Sonstige Willenserklärungen der Körperschaft allein oder in Gemeinschaft mit einem anderen Vertreter abzugeben.

11. Nebenämter und -arbeiten. Die Berechtigung zur Übernahme von Nebenämtern und -arbeiten ist zu regeln.

12. Disziplinarstrafen. Der volkswirtschaftliche Beamte sollte sich grundsätzlich einer Disziplinarstrafgewalt nicht unterwerfen. Ist dies jedoch nicht zu vermeiden, so ist festzulegen, daß Disziplinarstrafen nur durch Beschluß des Gesamtvorstandes verhängt werden dürfen oder Berufung an ein Schiedsgericht vorbehalten bleibt.

Über die wirtschaftliche Lage der in diesen Abschnitt gehörenden Berufsgenossenschaftsbeamten (Geschäftsführer und wissenschaftlich gebildete Hilfsarbeiter) können ausführlichere Mitteilungen nicht gemacht werden, da umfassendes Material auf Grund statistischer Erhebungen bisher nicht vorliegt und auch durch wiederholte Bemühungen bei den zuständigen Stellen (Reichsversicherungsamt und Verband Deutscher Berufsgenossenschaften) nicht erlangt werden konnte. Die Besoldungsverhältnisse sind im

allgemeinen, jedenfalls hinsichtlich der Geschäftsführer, auskömmlich zu nennen. So betragen beispielsweise bei der Berufsgenossenschaft der Gas- und Wasserwerke die Gehaltsstufen für den Geschäftsführer:

Dienstjahre:	1—3	4—6	7—9	10—12	13—15	16—18	19—31	22 ff.
Gehalt, Mk.:	5500	5800	6100	6500	6900	7300	7700	8000

Die Beamten der Berufsgenossenschaft sind nach zehn Jahren unkündbar und pensionsberechtigt angestellt.

Seitens der Assistenten werden manchmal Klagen über ihre Einkommensverhältnisse usw. laut.

Über die Bureaubeamten der Berufsgenossenschaften vergleiche Abschnitt II, 5 (S. 187).

Bemerkt sei noch, daß auch die Arbeiterorganisationen eine große Zahl von Beamten beschäftigen. Diese sind fast ausnahmslos aus dem Arbeiterstande hervorgegangen und haben bisher mit den Fachbeamten der übrigen wirtschaftlichen und sozialen Organisationen keine Berührungspunkte. Das dürfte sich erst ändern, wenn auch aus anderen Ständen hervorgegangene, auch akademisch gebildete Beamte Anstellung gefunden haben. Vgl. S. 174—182.

---

4. Privatschul-Lehrerinnen und -Lehrer.

Wie im Ministerialerlaß vom 22. Februar 1902 ausdrücklich festgestellt wurde, dürfen Privatschulen nur vollbefähigte Lehrkräfte beschäftigen; es wird also von den Privatschullehrerinnen und -lehrern die gleiche Vorbildung verlangt, sie müssen die gleiche staatliche Prüfung ablegen, wie die an öffentlichen Schulen Beschäftigten, und sie sind in gleicher Weise der Aufsicht der Regierung unterstellt.

Die Privatschullehrerinnen sind fast ausschließlich an Mädchenschulen beschäftigt, nur in Hamburg und einzelnen anderen Städten werden auch an privaten Knabenschulen Lehrerinnen angestellt. Die Zahl der privaten Mädchenschulen überwiegt die der staatlichen und städtischen,[1]) und zwar besonders auf dem Gebiet der höheren Mädchenschule. Nach der letzten Statistik wird mehr als die Hälfte aller eine höhere Mädchenschule besuchenden Schülerinnen in Privatanstalten unterrichtet; in Preußen allein sind es nach der letzten Zählung 85797; daraus ergibt sich, daß auch die größere Zahl der Lehrerinnen an Privatanstalten tätig ist.

Den verschiedenartigen Kategorien der Privatmädchenschulen entsprechend, gestalten sich auch die wirtschaftlichen Verhältnisse der Privatschullehrerinnen sehr verschieden. Die am sichersten fundierten Privatanstalten sind die

Stiftungsschulen, deren Existenz durch die Zinsen eines

---

[1]) Laut Angabe des Abgeordneten Felisch am 21. Februar 1908 gab es im Jahre 1908 etwa dreimal so viel Privatschulen als öffentliche.

festgelegten Kapitals für alle Zukunft gesichert erscheint. Ihnen nahe stehen die

Korporationsschulen, die von größeren Verbänden verwaltet werden, welche die Rechte einer juristischen Person besitzen (einzelne landeskirchliche Gemeinden, Diakonissenverbände, Orden, Brüdergemeinden).

An der Spitze der Kuratorienschulen steht eine Anzahl von Interessenten, die in manchen Fällen die Schule finanziell unterstützen. Die Anstellung an diesen drei Gattungen von Schulen bietet den Lehrerinnen mehr Sicherheit, als die an der 4. Kategorie, nämlich an den Privatschulen im engeren Sinne des Wortes: Schulen, bei denen der Leiter der alleinige Unternehmer ist. Dazu kommt eine nicht geringe Anzahl von Familienschulen in den kleinen Städten.

Während die Besoldung der an öffentlichen Schulen wirkenden Lehrerinnen gesetzlich geordnet ist, ist die der Privatschullehrerinnen schwankend. Im allgemeinen ist im Westen das Gehalt wesentlich höher als im Osten, weil die Privatschulen in den westlichen Landesteilen höheres Schulgeld nehmen können, und weil das Angebot von Lehrkräften geringer ist als im Osten, wo in den größeren Städten durch Töchter wohlhabender Familien die Unterbietung immer noch recht stark ist. Im allgemeinen muß gesagt werden, daß das Gehalt der Privatschullehrerinnen nicht zureichend und oft nicht den gesteigerten wirtschaftlichen Anforderungen entsprechend ist.

Nur bei einer Minderzahl der Privatanstalten ist das Verhältnis zwischen Lehrerin und Schulvorstand kontraktlich festgelegt. Um hierin geordnete Verhältnisse herbeizuführen, haben im Laufe des letzten Jahres sowohl der Allgemeine Wohlfahrtsverband deutscher Lehrer und Lehrerinnen wie der Bund privater deutscher Mädchenschulen Entwürfe zu Dienstverträgen aufgestellt, und in den Bundesvereinen der preußischen Provinzen und deutschen Länder ist man jetzt damit beschäftigt, Stellung zu den Vorschlägen dieser Entwürfe zu nehmen und die Einzelbestimmungen den Verhältnissen der Landesteile, der Städte und der Art der

Schulen anzupassen. Der Bund privater deutscher Mädchenschulen hat bei der Festsetzung des Gehalts die Berechnung nach dem Preis der Wochenstunde zugrunde gelegt. Diese Berechnungsweise erscheint für die Privatschulen deshalb richtig, weil gerade hier manche Lehrkräfte Anstellung suchen, welche nicht die bei den öffentlichen Schulen gesetzlich festgelegte Zahl von Unterrichtsstunden erteilen, sondern nur eine Teilstelle annehmen wollen.

Eine behördliche Festsetzung der Pflichtstundenzahl ist für die Privatschullehrerinnen noch nicht erfolgt. Die wöchentliche Stundenzahl der vollbeschäftigten Lehrerin beträgt, soweit sich aus der praktischen Beobachtung und aus den Verhandlungen über Normalkontrakte in den Bundesvereinen übersehen läßt, bei den meisten Privatschulen 22—24 Stunden; bei kleinen Klassen und in Familienschulen, in denen die Nebenarbeiten (Korrekturen, Aufsicht usw.) gering sind, auch wohl 25—28; technische Lehrerinnen werden zu 24—28 Stunden verpflichtet. — Daß Schulvorsteherinnen kleinerer Schulen 26 Wochenstunden erteilen, ist keine Seltenheit.

Der Kontraktentwurf des Bundes priv. deutscher Mädchenschulen sieht bei der Berechnung der Wochenstunde einen Mindestsatz von 40—60 M. vor. — In den meisten Bundesvereinen wird der Mindestsatz von 40 M. zu niedrig befunden; mit Rücksicht auf ganz kleine Schulen wird er trotzdem in den Kontraktentwurf aufgenommen. Als Gehaltssteigerung sieht der Entwurf eine mindestens viermalige Erhöhung von mindestens 100 M. vor. Auch diese Mindestsätze dürften von allen bessergestellten Schulen weit überstiegen werden.

Bonn hat den dort bestehenden vier Privatschulen durch Zusage von Zuschüssen ermöglicht, ihren Lehrkräften folgende Gehaltssätze zu garantieren.

	Mindest- oder Anfangssatz pro Jahresstunde M.	Höchst- oder Schlußsatz pro Jahresstunde M.	Durchschnitts-Satz für ein Kollegium aus jüngeren und älteren Lehrkräften M.
1. Technische Stunden . . (78)			
a) Handarbeit, Turnen, Schreiben . . . . (47)	50	80	65
b) Zeichnen, Gesang . (31)	80	120	100
2. Wissenschaftliche Stunden in der Unterstufe (47)	60	90	75
3. Wissenschaftliche Stunden in der Mittel- und Oberstufe (nicht Akademisch gebildete Damen und Herren) . . . . (81)	60	130	95
4. Wissenschaftliche Stunden in der Mittel- und Oberstufe (akademisch gebildete Damen) . . (54)	100	160	130
5. Wissenschaftliche Stunden in der Mittel- und Oberstufe (akademisch gebildete Herren) . . (27)	150	200	175

Die von den Schulvorständen aufgestellte Berechnung zeigt, daß dadurch für jede der etwa 250 Schülerinnen zählenden Schule pro Klasse ein Zuschuß von 650 M. jährlich nötig wird; jede der 10 klassigen Schulen wird also zur Zahlung der Gehälter jährlich einen Zuschuß von 6500 M. erhalten.

Für die Pensionierung ihrer Lehrkräfte können die Stifts-, Korporations- und finanziell gesicherten Kuratorienschulen durch Zahlungen in die Ruhegehaltskasse der Kreis-Kommunalverbände und Stadtgemeinden in derselben Weise sorgen wie die öffentliche Schule; die anderen Privatanstalten sind auf Selbsthilfe angewiesen; für sie ist von großer Bedeutung die im Jahre 1875 unter dem Protektorat der Kaiserin Friedrich gegründete und im preußischen Kultusministerium verwaltete Allgemeine Deutsche Pensionsanstalt für Lehrerinnen und Erzieherinnen in

Berlin, ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. — Diese Kasse konnte aber von den Privatschullehrerinnen nicht in dem Maße benutzt werden, wie es gerade für sie wünschenswert und notwendig war, denn die Beiträge mußten à fonds perdu eingezahlt werden. Infolge der Bemühungen des im Jahre 1895 durch Fräulein Auguste Sprengel-Berlin gegründeten Wohlfahrtsverbandes deutscher Lehrer und Lehrerinnen wurde die Pensionskasse im Jahre 1904 durch eine Sparabteilung mit bebedingter Rückgewähr erweitert (Rückzahlung der Beträge mit 95 % nebst $3^1/_2$ % Zinsen und Zinseszinsen: a) wenn die Versicherte vor dem Fälligkeitstermin der Pensionskasse stirbt, b) auf Wunsch bei Verheiratung oder Eintritt in eine pensionsberechtigte Stellung). Die Jahresbeiträge werden in der Regel je zur Hälfte von dem Schulvorstand (Sparkassenbuch V.) und der Lehrerin (Sparkassenbuch L.) getragen, doch ist auch eine andere Verteilung möglich. Von dieser Sparabteilung macht eine große Zahl von Privatschulen für ihre Lehrerinnen und Vorsteherinnen Gebrauch; von Oktober 1904 bis Oktober 1909 sind etwa 160 Schulen und 1260 Lehrerinnen beigetreten. Auch durch eine einmalige Kapitaleinzahlung kann in der Allgemeinen Deutschen Pensionsanstalt eine Rente gesichert werden.

Die Pensionskasse verfügt außerdem über einen Hilfs- und Stiftungsfonds zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits- und Notfällen. — Viele Lehrerinnenvereine haben in den verschiedenen Landesteilen Feierabendhäuser eingerichtet.

In den letzten Jahren haben manche Städte durch regelmäßige Zuschüsse den Vorsteherinnen und Lehrerinnen ihrer Privatschulen eine geordnete Altersversorgung ermöglicht, so: Altona, Bernkastel a. d. Mosel, Bonn, Breslau, Hohensalza, Landshut i. Schlesien, Lissa i. Posen, Meiningen, Rostock, neuerdings Posen. Sie zahlen einen bestimmten Teil ($^2/_3$, $^3/_5$, $^1/_2$, $^3/_4$) der Jahresbeiträge zur Allgemeinen Deutschen Pensionsanstalt, oder sie geben für jede Lehrerin und Vorsteherin jährlich einen bestimmten Beitrag zu ihrer Versicherung bei der genannten Anstalt.

Die Stadt Berlin hat im Sommer 1909 Beihilfe zur Pensionierung der an Privatschulen vollbeschäftigten Lehrerinnen in einer neuen Form gewährt, sie bewilligt den mindestens 15 Jahre in Berlin tätigen Privatschullehrerinnen bei Eintreten der Dienstunfähigkeit oder bei Erreichung des Alters von 65 Jahren ein jährliches Ruhegehalt von 700 M. Vorbedingung ist, daß sich die Beteiligten bei der Allgemeinen Deutschen Pensionsanstalt für Lehrerinnen und Erzieherinnen selbst versichert haben. Den Leiterinnen und Leitern soll ein Ruhegehalt von 1200 M. gewährt werden, sofern sie wenigstens 5 Jahre ihre Schule nach den Reformbestimmungen geführt haben, und sofern ihre wirtschaftlichen Verhältnisse eine Beihilfe erfordern.

Diese Form der Versicherung hat bei den großen Berliner Verhältnissen kein Bedenken, da eine Lehrerin, wenn sie ihre Stelle an einer Berliner Schule aufgibt, immer Aussicht hat, an einer andern wieder eine Stelle zu finden. Zu bedauern wäre aber, wenn andere Städte in ähnlicher Weise vorgingen: es würde dadurch die Freizügigkeit der Lehrerinnen vollständig gehemmt und den Schulleitungen fast die Möglichkeit genommen, eine Lehrerin vor Beginn der Dienstunfähigkeit oder vor dem 65. Jahre zu entlassen, weil ihr damit — falls sie nicht in derselben Stadt eine Stelle wiederfindet, was natürlich schwer hält — die Aussicht auf Altersversorgung genommen würde. Die Versicherung mit Hilfe der Pensionsanstalt gestattet jeden etwa nötigen Wechsel: die neue Schule tritt einfach in die Verpflichtungen der alten ein, und zu dem festgesetzten Alter erhält die Lehrerin ihre Rente, ganz gleich, ob sie dann invalide ist oder nicht.

Ferner soll den Lehrerinnen an den als „höhere" Schulen anerkannten Berliner Privatschulen die Zeit ihrer Tätigkeit voll angerechnet werden, wenn sie vor Überschreitung der Altersgrenze für den städtischen Schuldienst gewählt werden.

In den Entwürfen für die Dienstverträge ist auch die Verpflichtung zum Einkauf in die Pensionskasse dem Eintrittsalter der zu Versichernden entsprechend vorgesehen.

Das Invalidenversicherungsgesetz vom 13. Juli 1899 unterstellte auch die Privatschullehrerinnen der Reichs-Invaliden- und Altersversicherung, und damit wurde der erste Anfang zu staatlicher Fürsorge gemacht.

Eine kräftige Weiterentwicklung der staatlichen Altersversicherung dürfen die Privatschullehrerinnen von der neuen Reichsversicherungsordnung erwarten. Der Wohlfahrtsverband erstrebt eine Ausgestaltung der im preußischen Kultusministerium verwalteten Allgemeinen Deutschen Pensionsanstalt zur Sonderkasse.

Auch in betreff der Krankenversicherung sind bis jetzt die Privatschullehrerinnen (gleich allen Lehrern und Lehrerinnen) in der Hauptsache auf Selbsthilfe angewiesen. Zur Verhütung früher Invalidität tritt freilich für die Privatschullehrerin in vielen Fällen das Heilverfahren der Reichsinvalidenversicherung ein. Im übrigen haben die Lehrerinnen sich zu freien Hilfskassen zusammengeschlossen; die bedeutendste ist die im Jahre 1874 gegründete „Allgemeine Deutsche Krankenkasse für Lehrerinnen und Erzieherinnen", die ihren Hauptsitz in Frankfurt a. M. hat.

Der „Entwurf einer Reichsversicherungsordnung" sieht vor, den Zwang der Krankenversicherung auch auf alle Lehrer und Lehrerinnen auszudehnen, und der Wohlfahrtsverband erbat im Sommer 1909 vom Reichsamt des Inneren die Errichtung einer Berufskrankenkasse für Lehrer und Lehrerinnen. Falls diese nicht zu erreichen sein sollte, so würde die Gründung einer Zuschußkasse nötig sein, die zu den Beträgen der Ortskrankenkassen Beihilfen sichert. Zu einer solchen Zuschußkasse würde voraussichtlich die Allgemeine Deutsche Kasse für Lehrerinnen und Erzieherinnen umgestaltet werden.

In Erwartung der preußischen Reformbestimmungen hat sich am 15. Februar 1908 ein Bund Deutscher Privatmädchenschulen (Sitz: Düsseldorf, Hohenzollernstr. 32) gebildet, der zum Zweck hat, eine durchgreifende Regelung der rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der privaten

Mädchenschulen und der an ihnen wirkenden Lehrkräfte zu erstreben und der sich in Bundesvereine (Landes- und Provinzialvereine) gliedert. Die preußischen Mitglieder des Bundes reichten sogleich eine Denkschrift beim Kultusministerium ein, in der sie, — auf die gerechte Anerkennung der von der Privatschule seither geleisteten Dienste zählend, — die Hilfe des Staates erbaten:

Zur Schaffung gesicherter rechtlicher und zur Ermöglichung gesunder wirtschaftlicher Verhältnisse. Die in der Denkschrift ausgeführten Wünsche beziehen sich auf:

I. Klassifikation der Privatmädchenschulen in 1. Volks-, 2. Mittel-, 3. Höhere Mädchenschulen.

II. Regelung ihrer Konzessionsverhältnisse.

III. Unterstellung aller nach dem Lehrplan der höheren Mädchenschulen unterrichtenden Anstalten unter dieselben Behörden, denen die öffentliche höhere Mädchenschule untersteht.

IV. Regelung der Besoldungsverhältnisse in der Privatmädchenschule unter staatlicher und kommunaler Beihilfe.

V. Anrechnung der an der Privatmädchenschule zugebrachten Dienstjahre bei Übertritt in den öffentlichen Schuldienst.

Durch die Reformbestimmungen vom 18. August 1908 wurden die I. und die III. Bitte insofern erfüllt, als allen den Bestimmungen entsprechenden Schulen die Anerkennung als „höhere" Schulen zuteil wurde, und als diese — gleich den öffentlichen — dem Provinzial-Schulkollegium unterstellt wurden.

Der Bitte V ist zum Teil genügt worden, indem in § 36 des neuen Volksschullehrer-Besoldungsgesetzes die Anrechnung der Dienstzeit an Privatschulen bis zum Höchstmaß von 15 Jahren ausgedehnt ist; freilich unter der Voraussetzung, daß für jedes Jahr dieser Zeit 200 M. an die Alterszulagekasse gezahlt werden.

Die Bitten II und IV haben bis jetzt nicht genügende Berücksichtigung erfahren. Die für die Entwicklung des höheren Mädchenschulwesens erfreuliche Neuordnung vom 18. August 1908 bedroht durch die bedeutend erhöhten pekuniären Anforderungen die Existenzfähigkeit vieler privater höherer Mädchenschulen und damit auch die Lage der Privatschullehrerinnen, sie erregt deshalb berechtigte Beunruhigung. Die preußischen Mitglieder des Bundes privater deutscher Mädchenschulen sind deshalb wiederholt beim Ministerium vorstellig geworden und haben sich auch an den Landtag gewandt. In der Denkschrift, welche die Petitionen begleitete, wurde geltend gemacht:

I. u. II. Was die Privatschule geleistet hat und noch leistet: sie ist stets die Pfadfinderin auf pädagogischem Gebiet gewesen; sie unterrichtet in Preußen etwa 86000 Mädchen, erspart also dem Staat und den Kommunen jährlich — nur nach den Kosten der Volksschule berechnet — etwa 5 Millionen M.

III. Worunter sie leidet: An Mangel des gesetzlichen Schutzes. Die einzige Rechtsgrundlage bilden eine Kabinettsorder von 1834 und eine Ministerialinstruktion von 1839, die nach keiner Richtung den heutigen Verhältnissen entsprechen. — Durch diese rechtliche Unsicherheit wächst auch die wirtschaftliche.

IV. Was sie braucht und fordern muß: Anpassung der veralteten Verwaltungsmaßregeln an die Jetztzeit, indem 1. die Konzessionsverhältnisse rechtlich geregelt werden, so daß die gewährten Berechtigungen der Schule verbleiben, solange sie den staatlichen Anforderungen entspricht, und daß bei Schädigung oder Vernichtung durch neu errichtete öffentliche Schulen eine nach Recht und Billigkeit abzuschätzende Entschädigung gezahlt wird, daß die Lehrkräfte in den öffentlichen Schuldienst übernommen werden oder eine Rente erhalten, 2. daß zur Aufbesserung der Gehälter und Deckung der durch die Reformbestimmungen entstehenden neuen Kosten. eine pro Kopf der Schülerinnen berechnete Subvention gezahlt wird, 3. daß für eine genügende Altersversicherung der Privatschullehrerinnen Sorge getragen wird.

V. Was sie tun muß: Alle an Privatschulen Arbeitenden müssen sich organisieren, die Privatschule muß ihre Arbeit aufs beste leisten, sie muß ihre Eigenart hochhalten, sie muß in ihrem wirtschaftlichen Betrieb klare Verhältnisse schaffen, ihre Lehrkräfte auskömmlich besolden, sie durch Einführung von Normalkontrakten und durch Altersversorgung sicher stellen.

In späteren Eingaben und Audienzen hat der Bund privater deutscher Mädchenschulen immer wieder betont, daß der Privatschule nicht durch Nachsicht bei den Anforderungen geholfen werden könne, sondern durch rechtliche Ordnung ihrer Verhältnisse und durch Subvention von Stadt und Staat auf dem Boden des Rechts.

Nachdem im Jahre 1904 der preußische Landtag durch eine mit 12000 Unterschriften bedeckte Petition von Frl. J. Klockow-Charlottenburg auf die ungesicherte Lage der Privatschullehrerinnen aufmerksam gemacht worden war, und nachdem am 21. Februar 1908 das Abgeordnetenhaus sein Interesse an der Verbesserung der Lage bekundet hatte, haben (auf Grund von Petitionen a) der

Stettiner Privatschullehrerinnen, b) des Bundes privater deutscher Mädchenschulen, c) der privaten höheren Mädchenschulen Berlins bei den Verhandlungen am 6. und 8. Mai 1909) Vertreter fast aller Parteien für die durch die Reformbestimmungen bedrohte Privatschule und die von ihr Angestellten gesprochen. Die Petitionen wurden der Königl. Staatsregierung als Material überwiesen.

Am 21. Mai beantragte der Abgeordnete Gyßling:

„Die Königliche Staatsregierung möge baldmöglichst eine gesetzliche Neuordnung des Privatschulwesens, event. des privaten höheren Mädchenschulwesens herbeiführen." Seine Forderungen bezogen sich auf: „Feststellung des Anlagekapitals und eines Vertrages mit der Gemeinde oder dem Staat bei Gründung einer Privatschule, Bestimmungen für Leiter und Lehrer bei der Übernahme einer bestehenden Privatschule durch Staat oder Kommune, sowie Altersversorgung und Krankenversicherung."

Voraussichtlich wird dieser Antrag von neuem eingebracht werden.

„Nur wenn die in der Privatschule angelegten Werte [1]) durch eine rechtliche Neuregelung der Konzessionsverhältnisse geordnet, wenn Staat und Gemeinde den Privatschulen durch Geldmittel zur Durchführung der gesetzlichen Pflichten helfen, wird Klärung in die jetzt unsichere Lage der Privatschullehrerinnen kommen. — Diese müssen dann durch gesetzlich gültige Dienstverträge in betreff der Gehalts-, Arbeits- und Versorgungsverhältnisse gesichert werden."

* * *

Über die Verhältnisse der Privatschul**lehrer**, d. h. der männlichen Lehrkräfte an Privatschulen (von eigentlichen Privat-

[1]) Das Inventar einer zehnklassigen höheren Mädchenschule ist mit 10—12000 M. kaum zu beschaffen, im Grundstück liegt ein Kapital von 120000—250000 M., die Betriebskosten einer von etwa 250 Schülerinnen besuchten Schule steigen durch die Reformbestimmungen um jährlich 6000 bis 10000 M.

lehrern können wir hier absehen) Auskunft zu geben, ist schwer. Der Allgemeine Deutsche Privatschullehrer-Verein (dessen früherem Vorsitzenden Professor Dr. Roth-Leipzig wir die nachfolgenden Mitteilungen verdanken) hat sich vor etwa einem halben Jahre aufgelöst. Dieser Verein hatte vor Jahren mit vieler Mühe Statistiken aufgestellt, die jetzt veraltet sind. Es gibt nicht viel Privatschullehrer, jedenfalls weniger, als vielfach angenommen wird. Unter den männlichen Lehrkräften an privaten Schulen in Städten sind viele von den öffentlichen Schulen für einzelne Stunden geborgt, also im Nebenamt tätig. Weiter ist für einen großen Teil der vollbeschäftigten Lehrer an Privatschulen, besonders der jüngeren, der Aufenthalt in der Privatschule nur der Übergang in den Dienst des Staates oder der Gemeinde. Diese scheiden also alle aus. Ebenso die von Theologen geleiteten kleinen Privatschulen, die meist von Vereinigungen von Eltern gehalten werden. Es gibt überhaupt nicht viele Privatknabenschulen. Weitaus die meisten Privatschulen sind Mädchenschulen und dementsprechend überwiegen in der Privatschule die weiblichen Lehrkräfte. Bei den besseren der Privatknabenschulen, Roth rechnet dazu die sog. militärberechtigten, deren es etwa 60 im Deutschen Reiche gibt, rechnet er die Hälfte der Lehrkräfte als dauernd an der Privatschule bleibend. Die Gehälter stehen meist den Gehältern an den entsprechenden öffentlichen Anstalten bei Lehrern im höheren Alter nach, im jüngeren wohl gleich. Auch gibt es für die Lehrer an einer großen Anzahl dieser Schulen Einrichtungen für Altersversorgung durch Pensionskassen, Einkauf beim Privatbeamtenverein und Krankenkassen. Nur in wenigen Städten gibt es zur Zeit Vereine von Privatschullehrern, die auch Kassen für Pensionszwecke haben, so in Dresden, Leipzig, Lübeck und Braunschweig.

Der Allgemeine Wohlfahrtsverband deutscher Lehrer und Lehrerinnen (Berlin-Friedenau, Hedwigstr. 7) wurde ursprünglich nur für Lehrerinnen gegründet. Später erweiterte er sich dahin, daß er auch Lehrer aufnahm, die seiner sehr guten Haftpflichtversicherung willen beizutreten wünschten. Von einer festen

Organisation der Lehrer innerhalb des Verbandes ist aber noch nicht die Rede. Voraussichtlich wird das nun anders werden, da die oben genannte Pensionsanstalt für Lehrerinnen und Erzieherinnen demnächst auch den Lehrern zugänglich gemacht werden wird.

* * *

Über die Lage der Lehrkräfte an Musikunterrichtsinstituten hat der Musikpädagogische Verband zu Berlin (Ansbacherstr. 37) Material in Aussicht gestellt, das noch veröffentlicht werden wird.

5. Orchestermusiker und Organisten.

Die Orchestermusiker weichen nach ihrer Bildung und sozialen Stellung im einzelnen stark voneinander ab. Die Orchester unserer großen Theater z. B. sind anders einzuschätzen als die subventionierten Kapellen der Stadtgemeinden, und diese wieder differieren nicht nur untereinander sehr stark, sondern nehmen auch gegenüber den kleinen Musikkapellen, die sozusagen von der Hand in den Mund leben und in ihren künstlerischen Interessen durch materielle Sorgen besonders stark beeinträchtigt werden, eine durchaus gesonderte Stellung ein. Doch bei allen — mag ihre soziale Stellung noch so verschieden sein — läßt die finanzielle Lage fast immer, beim Kammermusiker wie beim Stadtpfeifer, sehr viel zu wünschen übrig. [1])

Das größte Elend herrscht in den sogenannten Musikgeschäften. Es handelt sich bei ihnen um „handwerksmäßig organisierte Unternehmungen, deren Leiter („Musikdirektor" oder „Musikmeister") sich Gehilfen und Lehrlinge halten, und mit diesen die Ausführung von Musikleistungen aller Art besorgen". Diese Unternehmungen kommen in allen Abstufungen vor, vom Zwergbetriebe bis zum Großbetriebe. Charakteristisch an ihnen ist aber, daß sie fast ohne Ausnahme eine unverhältnismäßig große Zahl

---

[1]) Vgl. die ausführlichen Darstellungen von Heinrich Waltz: „Die Lage der Orchestermusiker in Deutschland, mit besonderer Berücksichtigung der Musikgeschäfte (Stadtpfeifereien)" und Bernhard Harms: „Zur Lage der Orchestermusiker in Deutschland", 1907, denen hier vielfach gefolgt wird.

von Lehrlingen „ausbilden“.[1]) Dreißig Lehrlinge neben 1 bis 5 Gehilfen sind keine Seltenheit. Selbst 50 Lehrlinge in einem Unternehmen verzeichnet die Statistik. Die Dauer der Lehrzeit beträgt in der Regel 3—5 Jahre. Die Lehrlinge erhalten aber in dieser Zeit nicht etwa einen systematischen Unterricht. Schon die große Zahl der Lehrlinge verhindert dies. Außerdem geht das Interesse des Musikdirektors an ihrer Ausbildung in der Regel nur so weit, daß er sie für seine Zwecke verwenden kann, und dementsprechend richtet sich der Grad der Ausbildung nach dem Charakter des Geschäftes. Da nun aber die weitaus größte Mehrzahl der Musikgeschäfte von geringwertiger Musik lebt, haben die meisten Unternehmer gar nicht das Interesse, ihre Lehrlinge technisch auszubilden. Billige Tanz- und Marschmusiken, das sind in der Regel die Leistungen der Lehrlingskapellen.

Schlimmer noch steht es um die leibliche Versorgung der Musikerlehrlinge. Waltz zeigt an der Hand ärztlicher Gutachten und Gerichtsurteile, daß z. B. die Wohnungsverhältnisse ganz miserabel sind. Hier nur einige Proben: „30 Lehrlinge schlafen in 4 Räumen. In Erfurt schliefen 20—25 Lehrlinge in einem Zimmer. Von Radeburg i. S. heißt es: „Die Kapelle zählt 71 Lehrlinge und 11 ledige Gehilfen im Alter von 18 bis 26 Jahren. In einem Schlafsaal sind 15, im anderen 28 untergebracht.“ Aus Baude i. W. wird geschrieben: „Wir mußten, unserer zwölf, zu je sechs Mann mit drei Betten und zwei Kammern vorlieb nehmen, deren Höhe 1,65 Meter betrug. Verschiedene erkrankten. Gesunde und Kranke schliefen im gleichen Bett. Ein Kollege wurde endlich ins Hospital aufgenommen, wo er nach wenigen Tagen an Unterleibsschwindsucht starb. Ein Lungenkranker erhielt die Entlassung; zwei Monate hatte er mit einem Gesunden das Bett geteilt.“

Nicht viel besser ist es mit der Kost bestellt. Gehilfen und

[1]) Auch die Selbstbiographie von Karl Gleits: „Künstlers Erdenwallen“ enthält sehr lesenswerte Schilderungen dieses Lehrlingsunwesens.

Lehrlinge essen gewöhnlich beim Musikdirektor. Fast überall wird über schlechtes Essen geklagt. Kartoffel und Hering, Kaffee und Brotstulle bilden die Hauptbestandteile der Mahlzeiten.

Das ist um so bedenklicher, als die Lehrlinge eine unverhältnismäßig lange Arbeitszeit haben und aufreibender Tätigkeit obliegen. „Lehrling ist während der Lehrzeit verpflichtet, dem Stadtmusikdirektor zur Aufführung von Musikleistungen bei Tag und Nacht bereit zu sein," heißt es in einem typischen Lehrvertrag. Die jungen Leute müssen Nächte hindurch zum Tanz aufspielen, kommen gegen Morgen nach Hause und beginnen nach kurzem Schlaf ihr Tagewerk von neuem. „Im Durchschnitt wird bei den Musikgeschäften 2—4 mal in der Woche nachts musiziert, und zwar häufig . . . mit Landtouren verbunden, so daß Arbeitsschichten von 14—16 Stunden oft mehrmals in einer Woche vorkommen." Man bedenke, daß es sich hierbei um Menschen handelt, die kaum dem Knabenalter entwachsen sind.

Man kann auch nicht etwa sagen, daß die kleine Zahl dieser Lehrlinge vieles Aufhebens nicht wert sei. Es handelt sich immerhin um mindestens 10000 Menschen. Vertreten sind diese Musikgeschäfte besonders in Sachsen (Provinz und Königreich), den thüringischen Staaten, den beiden Mecklenburg und in Braunschweig, auch in Berlin. So gut wie gar nicht vorhanden sind sie im Süden Deutschlands.

Die Lage der erwachsenen Orchestermusiker ist ebenfalls ungünstig. Die Einkommensverhältnisse sind überaus schlecht. Man berechnet, daß es im Deutschen Reiche 10000 Musiklehrlinge und 18000 Militärmusiker gibt; gegen sie haben sich etwa 50000 Orchestermusiker zu behaupten. Man schätzt, daß nur etwa 2000 Musiker dauernd oder saisonweise feste Anstellung haben, also nur ein kleiner Teil hat eine materiell relativ gesicherte Stellung. Es wird kaum einen anderen Erwerbszweig geben, in welchem die Angestellten im Verhältnis zu ihren (physischen) Leistungen so schlecht bezahlt werden. Die Löhne und Gehälter sind in den letzten zwanzig Jahren nicht nur nicht verbessert, sondern vielfach verschlechtert worden.

Diese Tatsache beruht auf mancherlei Ursachen. Zunächst ist sie die unerläßliche Folge des überfüllten Arbeitsmarktes. Die Lehrlingszüchterei hat ein solches Überangebot von Musikern mit sich gebracht, daß jedes gemeinsame Erkämpfen besserer Arbeitsbedingungen ausgeschlossen ist. Abgesehen von dieser Überfüllung aber wirkt die Konkurrenz derjenigen, die Orchestermusik sozusagen im Nebenamt betreiben, drückend auf die Lage der Berufsmusiker. Vor allem sind hier die Militärmusiker zu nennen. In erheblichem Umfange machen auch die Beamtenkapellen Konkurrenz. Sie setzen sich aus subalternen Staats- und Kommunalbeamten, ehemaligen Militärmusikern, zusammen, die ihre Bezüge durch gelegentliches oder ständiges gewerbsmäßiges Musizieren aufzubessern suchen. Auch die „Pfuscherkapellen", die sich in der Form von Vereins-, Feuerwehr-, Fabrikkapellen usw. oder als lose Verbände finden, sind nicht zu unterschätzende Konkurrenten. Zu den weiteren Konkurrenten gehören endlich noch die Damenkapellen (in Deutschland etwa 200), die ausländischen Zivil- und Militärkapellen, und neuerdings die Musikautomaten, Orchestrions, Grammophone, elektrische Klaviere.

Ein Bild von den Einkommensverhältnissen der Orchestermusiker zu entwerfen, ist nicht einfach. Mit Recht hebt Waltz hervor, daß die Zustände nicht nur in jeder Stadt verschieden sind, sondern daß auch die Lage der einzelnen in jedem Orchester, ja sogar innerhalb des Orchesters voneinander abweicht. Er gibt deshalb Skizzen und typische Beispiele an, wobei er die Zivilorchestermusiker in zwei große Hauptgruppen einteilt: 1. solche ohne feste Anstellung mit schwankenden Löhnen, 2. solche mit fester Anstellung und fester Bezahlung. Zur ersten Gruppe gehören die die große Masse bildenden sog. „freistehenden" Musiker und diejenigen, welche, zu Orchesterverbänden zusammengeschlossen, auf eigene Rechnung spielen, d. h. auf Teilung. Die zweite, verhältnismäßig kleine Gruppe, umfaßt die Mitglieder von Orchestern, die nicht auf eigene Rechnung spielen.

Für die Leistungen der „freistehenden" Orchestermusiker hat der Allgemeine Deutsche Musikerverband einen Tarif aufgestellt.

Man könnte darüber streiten, ob diese freistehenden Orchestermusiker überhaupt unter den (bisher allerdings noch nicht einheitlich bestimmten) Begriff „Privatangestellte" fallen. Doch schon der Vollständigkeit halber seien die Tarifsätze wiedergegeben.

Ein gewöhnliches Abendkonzert bis zu drei Stunden wird in Dresden z. B. an Wochentagen mit 3 M., an Sonn- und Feiertagen mit 6 M. honoriert; eine Marschmusik zu Festzügen bis zu drei Stunden mit 5 resp. 6 M., eine große Kirchenmusik, wie Messe, Oratorium usw., mit 7,50 M., wobei aber jede dazu gehörige Probe für 75 Pf. pro Stunde gespielt werden muß. Bälle bis zu 7 Stunden werden mit 5—6 resp. an Sonntagen mit 8—9 M. bezahlt. In anderen Großstädten liegen die Verhältnisse ähnlich. Vergleichsweise wird z. B für die Mitwirkung bei der Aufführung eines Oratoriums und bei zwei zweistündigen dazu gehörigen Proben bezahlt (eine zweimal ununterbrochene 6—9 stündige Arbeitsleistung) in Dresden M. 9,50, Leipzig 9—11 M., Hamburg 12 M., München 9—10 M., Breslau 11 M. Ballmusik bis zu 8 Stunden wird wie folgt bezahlt: Dresden 6—9 M., Leipzig 8—9 M., Hamburg 6—9 M., München 8—10 M., Breslau 5,50—7 M.

Diese Sätze sind keineswegs besonders niedrig; es ist aber zu bedenken, daß sie oft nur auf dem Papier stehen, weil bei dem großen Andrang auf dem Arbeitsmarkt der Tarif nicht eingehalten werden kann. Auch ist zu berücksichtigen, daß es sich — selbst wenn diese Löhne bezahlt werden — ja nicht um tägliche Beschäftigung handelt.

Wie die Dinge tatsächlich liegen, zeigt eine Umfrage, welche die Berliner Gewerkschaft im Jahre 1904 unter ihren Mitgliedern veranstaltet hat.

Von den 79 Beantwortern der Fragebogen waren 51 verheiratet und hatten zum Teil eine erhebliche Kinderzahl. In fester Stellung befanden sich nur drei mit monatlichen Gagen von 90, 100 und 105 M.; die übrigen waren auf Gelegenheitsbeschäftigung angewiesen. Über den im Monat Oktober (Erholungsmonat) erzielten Verdienst haben 66 genügend bestimmte Angaben gemacht. Danach haben verdient während des ganzen Monats: 17 bis zu 50 M., 12 bis zu 50—60 M., 18 bis zu 60—70 M., 17 bis zu 70—80 M., 2 bis zu 80—90 M.

Von 66 hatten also 29 oder rund 44 % einen Monatsverdienst von unter 60 M. und 17 oder rund 26 % blieben sogar mit dem Verdienst eines ganzen Monats hinter dem Satz von 50 M. zurück. Diese Einkommensverhältnisse sind typisch für die finanzielle Lage des Musikerproletariats überhaupt. In einer im Jahre 1897 von ca. 1200 Musikern unterzeichneten Petition wird der Durchschnittsverdienst auf ca. 600 M. im Jahr angegeben. Harms kann aus eigener Anschauung bestätigen, daß die Verhältnisse seitdem nicht besser, sondern schlechter geworden sind. Nur in wenigen Fällen wird durch Nebenverdienst (Stundengeben usw.) eine auskömmliche Existenz erreicht. Nicht viel besser als die Lage der freistehenden Orchestermusiker ist diejenige der Kapellen mit Selbstverwaltung. Jahreseinkommen von 600—1000 M. bilden die Regel.

Etwas günstiger gestellt sind die Musiker mit fester Anstellung, schon deshalb, weil sie in stabilen Einkommensverhältnissen leben. Die Orchester, bei denen die Musiker vom Unternehmer einen festen Lohn bekommen, sind im einzelnen sehr verschieden organisiert. Entweder stehen diese Kapellen im Dienst von privaten Unternehmern oder sie werden unterhalten von Vereinen, Kommunen und Theatern. Ebenso sind Saison- und Jahreskapellen zu unterscheiden. Naturgemäß sind auch die Ansprüche an die Leistungsfähigkeit sehr verschieden. Die Gehälter belaufen sich in der Mehrzahl der Fälle auf 90—110 M. im Monat, indessen steigen sie bei besseren Orchestern sehr erheblich. Sieht man von den Gehältern der Kapellmeister, Konzertmeister usw. ab, so beträgt aber auch an Orchestern großer Hof- und Stadttheater das Durchschnittsjahresgehalt nur etwa 2000 M., das höchste Gehalt etwa 3600 M., unter Umständen mit gewissen Funktionszulagen usw. Aber „das Gros der deutschen Orchestermusiker gehört heute zum Proletariat; mancher Instrumentalist ist nach Sicherheit des Erwerbs und Höhe des Einkommens nicht besser daran als ein unständiger Dockarbeiter an den Hamburger Kais oder ein Taglöhner im Baugewerbe. Nur das Publikum hat es nicht gemerkt. Wie in der Theorie einer überlebten Psycho-

pathenschule der Wahnsinn zum Genie, so gehört in der Anschauung der kunstbegeisterten Menge der Hunger zum Orchestermusiker. Die Ausnahmen beweisen nichts: der festangestellte Kammermusiker oder der Konzertmeister der Philharmoniker in Berlin oder Hamburg ist nicht der Typus des Orchestermusikers; den Typus stellt das Mitglied kleiner Theater- oder Varietékapellen, kleiner städtischer Orchester, ja, auch der bedauernswerte Bock- und Karnevalsmusiker dar, an dessen Leistungen sich insbesondere die goldherzigen Münchner so gern erfreuen . . . ." [1]) Ausführliche weitere Belege sind bei Waltz zu finden.[2])

Auch die rechtlichen Verhältnisse, insbesondere der Dienstvertrag (der „Kontrakt"), sind für die ungünstige Stellung der Orchestermusiker charakteristisch. Erkrankt z. B. ein Mitglied eines Orchesters, so muß es sich nicht selten die sofortige Entlassung gefallen lassen. Dasselbe tritt ein bei Mißfallen oder Teilnahmslosigkeit des Publikums, sowie bei Landestrauer, Epidemien usw. Auf Entschädigungen bei Unfällen müssen die meisten Musiker ausdrücklich verzichten. Der Allgemeine Deutsche Musikerverband hat im Jahre 1902 eine Enquete über den Inhalt der Anstellungskontrakte veranstaltet, wobei ihm im ganzen 252 Kontrakte zugingen. Das Gesamtresultat war ein recht schlechtes. „Vom rein juristischen und moralischen Standpunkt — sagt Waltz — waren nur acht fast einwandfrei zu nennen, und diese betrafen mit einer einzigen Ausnahme bekannte Musterorchester in Deutschland und der Schweiz." „Daß solche Verträge, die vor dem Gesetz meist gar keine Gültigkeit haben, immer wieder von den Musikern unterschrieben und auch gehalten werden, läßt sich nur erklären durch die Notlage der Musiker und durch ihre große Unwissenheit und Unbildung, wozu bisweilen auch noch etwas künstlerischer Leichtsinn kommt." (Von Leuten, denen niemand das Prädikat „Künstler" verweigern würde, sind Waltz Briefe zugegangen, „die die gröbsten orthographischen und

[1]) Paul Busching in den „Süddeutschen Monatsheften", Mai 1908.

[2]) Vgl. auch Paul Marsop: „Die soziale Lage der deutschen Orchestermusiker" in „Die Musik", IV, 13, 14 u. 17; ferner VI, 11 u. 22.

stilistischen Fehler aufweisen".) Man darf sich nicht wundern, daß angesichts solcher Verhältnisse auch Kontraktbrüche nichts Seltenes sind.

Daß selbst in die Anstellungsverträge unserer ersten Orchester mitunter recht reformbedürftige Paragraphen Aufnahme gefunden haben, belegt Waltz mit folgendem Beispiel aus dem Vertrage des Hoftheaters in Mannheim: „Auf Wunsch der Direktion oder der Hoftheaterintendanz sind die Mitglieder verpflichtet, sich nach 8 oder 9 Dienstjahren auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen." Zweck: daß während dieser Zeit erkrankte Musiker noch rechtzeitig entlassen werden können. Nach zehnjähriger Mitgliedschaft tritt nämlich Pensionsberechtigung ein. Kommentar überflüssig.

Die Mitglieder des Kaim-Orchesters mußten einen Vertrag unterzeichnen, von dem die „Deutsche Musiker-Zeitung" sagte, daß er „weder der Menschlichkeit, noch in allen seinen Teilen den Gesetzen entspricht". Dieser Vertrag enthielt u. a. folgende Bestimmungen: „Bei Einzelbeurlaubungen zum Militär oder nach Hause während der Dienstzeit wird für die Dauer derselben keine Gage ausbezahlt." Ferner: „In Krankheitsfällen, die nicht durch Leichtsinn verschuldet sind, erhält Herr . . . . . seine Gage weiter, wenn die Dienstunfähigkeit durch den von Herrn Hofrat Dr. Kaim aufgestellten Orchesterarzt konstatiert wird, dessen Honorar von der Direktion in Abzug gebracht wird. . . . Bloßes Unwohlsein (Nervosität, Kopfweh, leichter Katarrh usw.) wird nicht als Krankheit betrachtet, wie überhaupt Weichlichkeit sich nicht mit dem Interesse des Instituts und seiner Mitglieder verträgt. Nach Verlauf von zwei Krankheitswochen hat Herr . . . . . einen geeigneten Vertreter zu bezahlen, wenn nicht Herr Hofrat Dr. Kaim darauf verzichtet. Während der Kunstreisen des Orchesters ruht die Gage des Zurückbleibenden, wenn nicht die Direktion sich veranlaßt sieht, eine Ausnahme zu machen . . . ."

Die Reformen, für die Waltz und Harms eintreten, lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen:

1. Mit allen Mitteln ist der Lehrlingszüchterei zu begegnen. Dies soll u. a. dadurch erreicht werden, daß die Lehrlinge zum Besuch der Fortbildungsschule verpflichtet und außerdem der Versicherungspflicht unterworfen werden. Dies würde zur Voraussetzung haben, daß die Inhaber von Musikgeschäften als Gewerbetreibende betrachtet würden und demgemäß auch den Bestimmungen über die Lehrlingsausbildung und die Beschäftigung „Jugendlicher" unterworfen würden. Die Nachtarbeit der Lehrlinge ist zu verbieten.

In bezug auf die Stellung der Musikgeschäfte zu der Gewerbeordnung herrscht heute die größte Mannigfaltigkeit. Bekanntlich unterscheidet die Gewerbeordnung zwei Gruppen von Musikern, solche, bei deren Leistungen „höheres Interesse der Kunst" obwaltet, und solche, deren Leistungen des höheren Kunstinteresses entbehren. Lediglich die letzteren werden als Gewerbetreibende betrachtet. Da nun aber das Gesetz entsprechende Unterscheidungsmerkmale nicht aufstellt, kommen die zuständigen Behörden und Gerichte zu den widersprechendsten Entscheidungen. Tatsächlich untersteht eine große Anzahl von Musikgeschäften der Gewerbeordnung nicht, so daß deren Lehrlinge weder die Fortbildungsschule besuchen noch der Alters-, Invaliditäts- und Krankenversicherung unterworfen sind.

Solche Maßnahme würde zwar von weittragender Bedeutung sein, denn ein großer Teil der Musikgeschäfte müßte eingehen; vor allem dann, wenn das völlige Verbot der Nachtarbeit durchgeführt würde. Indessen ist es nicht einzusehen, sagt Harms, warum einer kleinen Zahl von Erwerbstätigen zuliebe große Schichten der heranwachsenden Jugend in ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung bedroht werden sollen. Im Höchstfalle wird man sich zu gewissen Übergangsfristen entschließen dürfen.

In einem Punkte geht Harms weiter als Waltz. Er wünscht, daß den Lehrlingen (etwa bis zum 17. Lebensjahre) das Aufspielen zum Tanze völlig verboten würde. Auch das Spielen von Lehrlingen in anrüchigen Kneipen und Spelunken

(für welche eine Definition wohl zu finden wäre) könnte seines Erachtens mit Fug und Recht verboten werden.

2. Die Stärke der Militärkapellen ist auf das Maß des unbedingt Notwendigen zu reduzieren. Wünschenswert (aber vermutlich in absehbarer Zeit nicht durchführbar) ist die Abschaffung oder doch die Einschränkung der gewerblichen Tätigkeit der Militärmusiker. Der ersten dieser beiden von Waltz erhobenen Forderungen stimmt Harms unbedingt bei: „Man reduziere die Stärke der Militärkapellen auf das notwendige Maß, bezahle eine auskömmliche Löhnung und beuge einer marktschreierischen Reklame und übermäßigem Auftreten vor. Sobald dies geschieht, werden die berechtigten Klagen der Zivilmusiker verstummen. Übrigens ist hierbei in Betracht zu ziehen, daß eine Beschränkung der Lehrlingszüchterei ganz von selbst einen weniger starken Zudrang zu den Militärkapellen zeitigen wird. Gelegentlich begegnet man sogar der Behauptung, daß gerade diese Wahrscheinlichkeit die maßgebenden Stellen abgeneigt macht, gegen die Musikschulen vorzugehen."

3. Die Beamtenkonkurrenz (ausgenommen die gelegentliche) ist etwas Ungehöriges und bedarf der Beseitigung, so sagt Waltz. Ganz so scharf will sich Harms nicht aussprechen. „Solange die Gehälter der meisten Unterbeamten so schlecht sind wie zurzeit, darf diesen der Nebenerwerb nicht untersagt werden. Selbstverständlich sind hier bestimmte Grenzen zu ziehen, über die im Interesse der gewissenhaften Erfüllung des Hauptberufes nicht hinausgegangen werden darf; einen nicht zu engen Spielraum möchte ich aber gewahrt sehen. Den Berufsmusikern ein Monopol auf die Ausübung ihres Gewerbes zu geben, liegt kein Anlaß vor, ganz abgesehen davon, daß ihre Stellung dann dem Grundzug unseres modernen Wirtschaftslebens widerspräche."

4. Erforderlich ist eine feste Organisation, die unter Umständen höhere Gagen erzwingen kann und nötigenfalls vor einem Streik nicht zurückzuschrecken braucht. In dieser Beziehung ist Harms mit Waltz wieder gleicher Meinung. Freilich stimmt er ihm auch darin bei, daß unter gegebenen Verhältnissen eine solche

Organisation nicht möglich ist. Solange das Musikerproletariat mit einem unverhältnismäßig großen Nachwuchs zu rechnen hat, kann es nicht daran denken, auf die Bewertung seiner Arbeitskraft bestimmenden Einfluß zu üben. Alle bisherigen Ansätze finden die Grenze ihrer Wirksamkeit in eben dieser Tatsache.

Über die Bestrebungen der Berufsorganisation ist folgendes zu berichten:

Der Allgemeine Deutsche Musikerverband (Sitz Berlin), dem über 14000 Mitglieder angehören, erstrebt zur Sicherung und Hebung der materiellen Lage, der gesundheitlichen Verhältnisse, der allgemeinen Bildung und der damit verbundenen gesellschaftlichen Stellung des gesamten Musikerstandes die Anerkennung und Durchführung folgender Forderungen:

1. Reichsgesetzliche Regelung der Verhältnisse des Musikerstandes durch Nutzbarmachung der Gewerbeordnung. (Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeiterschutz, Gewerbegericht, Fortbildungsschulzwang, Verbot der Nachtarbeit für Lehrlinge unter 16 Jahren.)
2. Verbot jedes gewerblichen Musizierens der Militärmusiker.
3. Verbot jedes gewerblichen Musizierens der Beamten.
4. Städte, Bäder, Gesellschaften usw., welche Orchester unterhalten oder unterstützen, sollen angehalten werden:
   a) diese Orchester in völlig eigene Verwaltung zu übernehmen und für die Orchestermitglieder feste Gehaltsverhältnisse, sowie Pensions- und Hinterbliebenen-Versorgung einzuführen;
   b) den Teuerungsverhältnissen und musikalischen Ansprüchen entsprechende Gagenerhöhung eintreten zu lassen;
   c) die sogenannten Vorprobetage voll zu bezahlen;
   d) die Musikerverträge gegenzuzeichnen;
   e) die Gage selbst auszuzahlen.
5. Verträge, welche dem Grundsatze der „gegenseitigen Rechte und Pflichten" nicht entsprechen, sind abzulehnen.
6. Bei Probe-Konkurrenzspielen sind allen zugelassenen Bewerbern die Reise- und Zehrungskosten zu erstatten.
7. Jede Musikleistung ist nach den Sätzen eines den lokalen Verhältnissen entsprechend aufzustellenden Ortstarifs zu honorieren.
8. Beseitigung des vielfach eingeführten schlechten Notenmaterials, weil gesundheitsschädlich.
9. Das Recht der öffentlichen Aufführung von Werken der Tonkunst soll mit Ankauf des Notenmaterials erworben werden. —

Weitere Forderungen gehen dahin: Sonn- und Festtags keine Proben; eine Ruhezeit zwischen Probe und Vorstellung von 6 Stunden, einen Ruhetag in der Woche und wenn möglich alle 14 Tage einen freien Sonntag. In diesen Punkten liegen die Arbeitsverhältnisse ähnlich ungünstig wie bei dem Chorsängerpersonal; siehe dort, S. 107ff., Näheres.

Der Verband gewährt Rechtsschutz und Stellenvermittelung. Als besondere Einrichtungen bestehen die Pensionskasse (seit 1875), die Unterstützungskasse für Witwen und Waisen (seit 1882) und die Sterbekasse (seit 1905). Am 1. Januar 1908 betrug das Verbandsvermögen 120000 M., das Vermögen der Pensionskasse 1164000 M., das der Witwen und Waisenkasse 500000 M.

Die Novelle zur Reichsversicherungsreform sieht bereits vor, daß auch die Musiker ohne Rücksicht auf den Kunstwert ihrer Leistung versicherungspflichtig sind.

* * *

Im Anschluß hieran sei bemerkt, daß auch die Organisten teilweise in einem Privatangestellten-Dienstverhältnis tätig sind und sich zur Hebung ihrer wirtschaftlichen Lage zusammengeschlossen haben. Der „Allgemeine Organistenverein", Sitz Cöln, gegründet 1893, setzt sich aus 400 Organisten zusammen, die an katholischen Kirchen angestellt sind. In erster Linie erstrebt der Verein die Schaffung von Pensionsberechtigung und von Versorgung der Witwen und Waisen. Der zuerst eingeschlagene Weg, eine gesetzliche Ordnung zu erlangen, wie sie für die evangelischen Organisten, Kantoren und Küster durch das preußische Kirchengesetz vom 7. Juli 1900 geschaffen ist, scheiterte daran, daß die katholische Kirche zum Staate in einem ganz anderen Verhältnisse steht, als die evangelische. Man hat sich dann an die Bischöfe und die Katholikentage gewandt, um die Kirchengemeinden zur Besserstellung ihrer Beamten anzuhalten, aber zunächst ohne Erfolg. Darauf wurde Fühlung mit Privatangestellten-Organisationen genommen. — Nähere Angaben über die Tätigkeitsbedingungen dieser Angestelltengruppe werden voraussichtlich noch folgen können.

---

6. Chorsänger und Chorsängerinnen.

Das Chorsänger= und =sängerinnenpersonal an den deutschen Bühnen bildet eine in sich abgeschlossene Gruppe der darstellenden Bühnenangehörigen. Es hat die Chöre in Opern, Operetten, Possen und auch mitunter in Schauspielen zu singen; daneben aber auch Statisterieverpflichtung für Schauspiel und Ballet; einzelne geeignete Persönlichkeiten finden auch in kleinen Solopartien, Schauspielrollen und im Ballet Verwendung. Das Chorpersonal ist der am meisten in Anspruch genommene Teil des darstellenden Bühnenpersonals, welcher fast ausnahmslos in jeder Vorstellung mehr oder minder vollzählig beschäftigt ist.

Um dies richtig würdigen zu können, muß in erster Linie beachtet werden, daß es im Theatergeschäftsbetrieb keine abgegrenzte Arbeitszeit gibt, sondern daß die Bestimmung der jeweiligen Arbeitszeit vollständig dem Willen des Bühnenleiters und der Vorgesetzten überlassen ist; ferner, daß es im Theatergeschäftsbetrieb keine gesetzlichen Schutzbestimmungen wie in anderen Berufen bezüglich der Arbeitsordnung, Sonntagsruhe, Altersversorgung, Kranken= nnd Unfallversicherung usw. gibt. So kommt es, daß Bühnenproben ohne besondere Mittagspause z. B. von $10^1/_2$ Uhr vormittags bis 2, 3 und sogar 4 Uhr nachmittags dauern; daß an manchen Bühnen Sonntags nicht nur zwei Vorstellungen stattfinden, sondern am Sonntagmorgen auch noch Bühnenproben angesetzt werden, so daß das Chorpersonal infolge seiner täglichen Beschäftigung um seinen ganzen Sonntag kommt.

Die Ansicht des Bühnenvereins, die freie Zeit während der Proben bei chorfreien Scenen und Akten sei nicht als Dienst zu

rechnen, wird vom Chorsängerverband nicht geteilt. „So lange das Chormitglied auf der Probe sein muß, ist es im Dienst; genau so wie der Postschalterbeamte, der Handlungsgehülfe, dessen Tätigkeit während der Dienststunden auch nicht immer in Anspruch genommen wird.“ Eine Vergleichung der Antworten der Vereinsbühnen mit der Statistik des Chorsängerverbandes ergibt auch, daß das An- und Auskleiden, Schminken und Abschminken bei ersteren nicht als Dienst in Anrechnung gebracht ist. Ein Bühnenmitglied bedarf dazu aber 1½ Stunden.

Die Einkommensverhältnisse der Chormitglieder sind durchschnittlich ungemein schlecht.

Der von der Bühnengenossenschaft herausgegebene Theateralmanach (die folgenden Berechnungen stützen sich auf den Jahrgang 1905/06; nach Mitteilung des Chorsängerverbandes sind die Verhältnisse bis jetzt im wesentlichen unverändert geblieben) verzeichnet im Deutschen Reich 263 Bühnen mit ca. 3597 Chormitgliedern. Hiervon sind 1285 Chorsänger und Chorsängerinnen an 25 ganzjährigen Hof- und Stadttheatern engagiert. Diese beziehen eine Jahresgage von: Herren 1300 bis 1800 M., Damen 1100 bis 1200 M. Zwei oder drei Bühnen wie Berlin, Dresden, München haben Gehaltsklassen und zahlen in der höchsten Klasse mehr. In der spielfreien Sommerzeit werden Ferialgagen gezahlt und auch für die Altersversorgung ist an diesen Bühnen durch örtliche Pensionskassen Vorsorge getroffen, wenn auch teilweise in recht knapper Weise.

2312 Chorsänger und Chorsängerinnen sind aber an nicht ganzjährigen Stadt- und Privattheatern beschäftigt.

Der Jahresverdienst der letzteren besteht aus:

a) Der Wintergage und dem Spielhonorar,

b) aus dem Einkommen einer sogenannten Monatsoper. (Das ist ein 4 Wochen währendes Frühjahrsengagement an einem Stadttheater, welches im Winter nur Schauspielvorstellungen gibt und von Ostern ab 4 Wochen Opernvorstellungen.)

c) Aus dem Einkommen eines eventuellen Sommerengagements.

Zu a. Die Spieldauer der an *nicht ganzjährigen* Bühnen engagierten 2312 Chormitglieder betrug für:

259 Personen	9 —10	Monate
273 „	8 — 8½	„
209 „	7½	„
431 „	7	„
286 „	6¼— 6½	„
719 „	6	„
67 „	5½— 5¾	„
68 „	2½— 5	„

Die Höhe der monatlichen Gagen betrug an Stadttheatern mit Oper:

I. Tenöre	140—160 M.
II. „	130—140 „
I. Bässe	120—130 „
II. „	130—140 „
Soprane	115—120 „
Altistinnen	120—130 „

(Operettentheater, kleinere Stadt- und Privattheater, reisende Gesellschaften zahlen *bedeutend niedrigere* Gagensätze und zwar für männliche Chormitglieder 80 bis 120 M., für weibliche 75—110 M.)

Spielhonorare werden an fast allen Bühnen, welche auch Opernvorstellungen geben, Chorsängern und Chorsängerinnen für Sprechrollen und Gesangspartien wie für Ballettanzen kontraktlich gewährt und mit *einer* Mark pro Vorstellung, in welcher das betreffende Chormitglied in Rollen oder Partien beschäftigt ist, vergütet. Es ist aber hierbei zu bemerken, daß nur ein geringer Teil der Chorsänger und Chorsängerinnen in Rollen oder Partien verwendet werden kann, der monatliche Verdienst an Spielhonoraren daher für die meisten sehr gering und schwankend ist.

Zu b. 15 *Monatsopern* mit ca. 300 Chorsängern und

Chorsängerinnen weist die Statistik des Allgemeinen Deutschen Chorsängerverbandes auf.

Die monatliche Durchschnittsgage betrug für:

I. Tenöre	120—140 M.
II. „	100—130 „
I. Bässe	100—120 „
II. „	110—130 „
Soprane	100—115 „
Altistinnen	100—120 „

Zu c. Sommerengagement. Es finden nur 591 Chorsänger und Chorsängerinnen an zusammen 36 in Deutschland befindlichen Sommerbühnen Engagement.

Die Dauer der Spielzeit währt für

14	Chormitglieder an	1	Bühne	$1^3/_4$ Monate
41	„ „	3	Bühnen	2 „
64	„ „	4	„	$2^1/_2$ „
201	„ „	15	„	3 „
77	„ „	4	„	$3^1/_2$ „
194	„ „	9	„	4 „

Die Monatsgagen für männliche wie weibliche Chormitglieder schwanken zwischen 65—80 M. An einigen Sommertheatern mit sehr kurzer Spielzeit betragen sie 90 M. Reiseentschädigungen und Spielhonorare werden an Sommerbühnen nicht bewilligt. Zu bemerken ist hierzu noch, daß die meisten und besseren Sommerbühnen sich in Kurorten befinden, der Lebensunterhalt und die Preise dortselbst für einfach möblierte Zimmer sehr hoch sind, die Gage daher kaum fürs dürftigste Leben ausreichend ist.

Von 2312 Chorsängern und Chorsängerinnen, welche an Bühnen mit nicht ganzjähriger Spielzeit engagiert sind, können also nur 591 Sommerengagements erhalten. 1721 Chorsänger und Chorsängerinnen sind demnach im Sommer brotlos. Für diese 1721 Personen gilt der Winterverdienst an Gage und Spielhonorar und der eventuelle Verdienst einer Monatsoper als Jahresverdienst.

Durch die Bemühungen des „Allgemeinen Deutschen Chorsängerverbandes" zahlen neuerdings 9 Saisonbühnen (Aachen, Köln, Düsseldorf, Barmen, Dortmund, Essen, Freiburg in Baden, Straßburg und Zürich) den Chormitgliedern Sommer-Sustentationsgagen in Höhe von 50 M. monatlich. Es bleiben aber immer noch über Tausend Stellungslose im Sommer übrig.

Um den vorerwähnten Jahresverdienst der Wirklichkeit gemäß feststellen zu können, ist es notwendig, eine den Wirklichkeitsverhältnissen entsprechende Durchschnittsgage für jede Stimme inklusive Spielhonorar anzusetzen und die Chorsänger und Chorsängerinnen, je nach der Dauer des Winterengagements, in folgende acht Gruppen einzuteilen.

I. Gruppe mit 172 Personen.

Dauer der Winterspielzeit 9—10 Monate.

						Winterverdienst
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	= 1350—1500 M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	= 1260—1400 „
I. Bässe	„	„	„	130	„	= 1170—1300 „
II. Bässe	„	„	„	140	„	= 1260—1400 „
Soprane	„	„	„	120	„	= 1080—1200 „
Altistinnen	„	„	„	130	„	= 1170—1300 „

II. Gruppe mit 189 Personen.

Dauer der Winterspielzeit 8—8½ Monate.

						Winterverdienst
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	= 1200—1275 M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	= 1120—1190 „
I. Bässe	„	„	„	130	„	= 1040—1105 „
II. Bässe	„	„	„	140	„	= 1120—1190 „
Soprane	„	„	„	120	„	= 960—1020 „
Altistinnen	„	„	„	130	„	= 1040—1105 „

III. Gruppe mit 125 Personen.

Dauer der Winterspielzeit 7½ Monate.

						Winterverdienst
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	= 1125 M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	= 1050 „
I. Bässe	„	„	„	130	„	= 975 „

							Winterverdienst	
II. Bässe	„	„	„	140	„	=	1050	„
Soprane	„	„	„	120	„	=	900	„
Altistinnen	„	„	„	130	„	=	975	„

IV. Gruppe mit 347 Personen.

Dauer der Winterspielzeit 7 Monate.

							Winterverdienst	
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	=	1050	M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	=	980	„
I. Bässe	„	„	„	130	„	=	910	„
II. Bässe	„	„	„	140	„	=	980	„
Soprane	„	„	„	120	„	=	840	„
Altistinnen	„	„	„	130	„	=	910	„

V. Gruppe mit 202 Personen.

Dauer der Winterspielzeit $6^1/_2$ Monate.

							Winterverdienst	
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	=	975	M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	=	910	„
I. Bässe	„	„	„	130	„	=	845	„
II. Bässe	„	„	„	140	„	=	910	„
Soprane	„	„	„	120	„	=	780	„
Altistinnen	„	„	„	130	„	=	845	„

VI. Gruppe mit 635 Personen.

Dauer der Winterspielzeit 6 Monate.

							Winterverdienst	
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	=	900	M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	=	840	„
I. Bässe	„	„	„	130	„	=	780	„
II. Bässe	„	„	„	140	„	=	840	„
Soprane	„	„	„	120	„	=	720	„
Altistinnen	„	„	„	130	„	=	780	„

VII. Gruppe mit 25 Personen.

Dauer der Winterspielzeit $5-5^3/_4$ Monate.

							Winterverdienst	
I. Tenöre	inkl.	Honorar	monatl.	150	M.	=	$750-862^1/_2$	M.
II. Tenöre	„	„	„	140	„	=	700—805	„
I. Bässe	„	„	„	130	„	=	$650-747^1/_2$	„
II. Bässe	„	„	„	140	„	=	700—805	„
Soprane	„	„	„	120	„	=	600—690	„
Altistinnen	„	„	„	130	„	=	$650-747^1/_2$	„

VIII. Gruppe mit 26 Personen.

Dauer der Winterspielzeit $3^1/_2$—5 Monate.

			Winterverdienst
I. Tenöre	inkl. Honorar monatl.	150 M.	= 525—750 M.
II. Tenöre	„ „ „	140 „	= 490—700 „
I. Bässe	„ „ „	130 „	= 455-650 „
II. Bässe	„ „ „	140 „	= 490—700 „
Soprane	„ „ „	120 „	= 420—600 „
Altistinnen	„ „ „	130 „	= 455—650 „

Nach dieser tabellarischen Aufstellung beträgt der Winterverdienst, das ist der Jahresverdienst, dieser Chorsänger und Chorsängerinnen:

für 243	Chorsänger	600	bis	845	M.
„ 226	„	845	„	975	„
„ 158	„	975	„	1170	„
„ 86	„	1170	„	1500	„
„ 242	Chorsängerinnen	600	„	720	„
„ 224	„	720	„	840	„
„ 156	„	845	„	1020	„
„ 86	„	1080	„	1300	„

Für 300 der V., VI., VII. und VIII. Gruppe angehörende Personen erhöht sich das Jahreseinkommen um den Verdienst einer Monatsoper, welcher durchschnittlich

für Chorsänger 100—140 M.
„ Chorsängerinnen 100—120 M. beträgt.

Bei dem häufigen, durch den Beruf bedingten Ortswechsel erwachsen sämtlichen Chormitgliedern und durch die Garderoben-Ausgaben erwachsen den Chordamen große Berufsunkosten. Die sogenannte Reiseentschädigung, die die Leiter besserer Stadttheater fast durchweg in Höhe von 10—20 M. gewähren und die sich nach der Entfernung des Engagementsortes von Berlin richtet, reicht nicht aus, die Kosten, welche Reise, Fracht u. dgl. verursachen, zu decken.

Der Engagementsvertrag verpflichtet die männlichen Chor-

mitglieder, sich die für die Bühne nötige moderne Garderobe, wie Frack- und Gesellschaftsanzug, sowie sämtliche Fuß- und Handbekleidungen, als da sind: Rittterstiefel, schwarze Schäfte, niedrige schwarze Schuhe, gelbe Schuhe, Handschuhe, ferner Trikots, lange Bühnenstrümpfe, Theaterhemden, Spitzenwäsche, Perücken, Schminke und dergl. mehr selbst zu stellen. Für die Chordamen der Provinz-Stadttheater ist gerade die Kostümfrage der wundeste Punkt im Berufsleben geworden: denn sie sind sogar verpflichtet, sich sämtliche historischen und modernen Kostüme, Hand-, Fuß- und Kopfbekleidungen, Bühnen- und Spitzenwäsche, Fächer und Schmucksachen selbst zu liefern!! Der von den Direktoren des Deutschen Bühnenvereins gefaßte und am 1. September 1906 in Kraft getretene Beschluß, den Chordamen mit monatlichen Gagenbezügen unter 100 M. die historischen Kostüme zu liefern, kommt nur, wenn er befolgt wird, Choreleveninnen und Anfängerinnen, die erst 2 oder 3 Jahre beim Chor sind, zugute. Für die Opernchorsängerinnen kommt er gar nicht in Betracht, da die monatlichen Wintergagen derselben 100 M. und darüber betragen. Unter dem zumeist mangelhaften Zustand der Garderoben und Bühnenräumlichkeiten, dem schnellen An- und Auskleiden leiden die Kostüme, es ist daher ein fortwährendes Ausbessern und Ergänzen einzelner Teile erforderlich, beständige Neuherstellungen und Neuanschaffungen sind notwendig. Ein nicht geringer Teil der an und für sich sehr kärglichen Gage muß daher für Kostümzwecke verausgabt werden.

Von den Gagen sind auch noch 5 % als Agentenprovision zu zahlen, auch kommen Strafgelder bis zu 10 M. vor —; so bleibe für Krankheitsfälle nichts übrig, wie auch der Abgeordnete Dr. Pfeiffer im Reichstag betonte.[1])

Auch verlangen die Bühnenleiter in den meisten Fällen von den Chormitgliedern, daß sie mehrere Tage vor Beginn der

[1]) Auf die unausbleibliche Wechselbeziehung zwischen diesen materiellen Verhältnissen und den künstlerischen Leistungen wies besonders Paul Ehlers in der Zeitschrift „Die Musik“ (2. Novemberheft 1907) hin.

Theatersaison im Engagementsort eintreffen und Vorproben unentgeltlich leisten. Die Zahl dieser gratis zu leistenden Vorproben ist an den Stadttheatern keine einheitliche, sie wird willkürlich von der Direktion festgesetzt. Nach einer statistischen Zusammenstellung des Deutschen Bühnenvereins verlangten z. B. von 50 Theatern:

28	Theater	4	Tage	unentgeltlich	zu	leistende	Vorproben
1	„	4—7	„	„	„	„	„
4	„	5	„	„	„	„	„
8	„	6	„	„	„	„	„
6	„	8	„	„	„	„	„

„Es gibt wohl nirgends sonst Arbeitgeber, die von ihren Angestellten solche erheblichen Leistungen ohne Gegenleistung verlangen. Das Verfahren der Theaterunternehmer, die Kosten der zu den ersten Vorstellungen unbedingt nötigen Vorproben den wirtschaftlich schwachen Mitgliedern aufzubürden, ist noch schärfer zu verurteilen, wenn man in Betracht zieht, daß ja der Eintrittspreis für die Deckung der Unkosten berechnet ist und die Stadttheaterdirektoren den geschäftlichen Vorteil genießen, schon zwei Monate vor der Eröffnungsvorstellung, durch Verkauf der Theaterabonnements, vom Publikum bedeutende Beträge vorweg zu erhalten."

Die Äußerung des Bühnenvereins, die Reiseentschädigung sei zugleich eine Entschädigung für die unentgeltlich mitzumachenden Vorprobentage, weist der Chorsängerverband schon aus dem Grunde als verfehlt zurück, weil diese Reiseentschädigung doch nicht allen an Provinzbühnen engagierten Chormitgliedern regelmäßig alljährlich gezahlt wird, sondern meistens nur den neuengagierten.

Daß es bei diesem Jahreseinnahmen und sonstigen Berufsverhältnissen den Chorsängern und Chorsängerinnen nicht möglich ist, Ersparnisse zu machen und für Invalidität, Alter und Krankheit in genügender Weise zu sorgen, ist erklärlich. Im Berufsdienst alt gewordene Chorsänger, ältere Chor-

sängerinnen finden selbst im Winter schlecht passende Engagements und wenn, dann unter dem üblichen Gagensatze.

Aber selbst in den Jahren, in denen Chorsänger und Chorsängerinnen noch im Vollbesitz ihrer stimmlichen und körperlichen Mittel sind, ist es schwer, an ganzjährigen Hof- und Stadttheatern Engagement zu finden. Teils ist an diesen Bühnen ein Engagementswechsel selten, andererseits wird auf ein Doppelengagement von Eheleuten Verzicht geleistet und darf das Mitglied das Alter von 30—35 Jahren nicht überschritten haben.

Ältere Chorsänger und Chorsängerinnen finden, wenn sie noch so tüchtig sind, kein Sommerengagement. An Sommerbühnen beherrscht die Operette das Repertoir, und die Leiter dieser Bühnen engagieren nur Chorpersonal, das „jung und fesch" ist.

Bei Krankheiten darf jetzt kontraktlich vielfach nach 3 Wochen Entlassung des Kranken erfolgen. Von 263 deutschen Bühnen besitzen nur 25 Pensionskassen.

Bezüglich des beim Theater allgemein gebräuchlichen, veralteten Dienstvertragsformulars sind etwa 5 Jahre lang Reformarbeiten seitens einer gemischten Kommission des Deutschen Bühnenvereins und der Deutschen Bühnengenossenschaft im Werke gewesen. Leider sind diese langjährigen und nicht erfolglosen Arbeiten infolge des bekannten Konflikts zwischen Bühnengenossenschaft und Bühnenverein zunächst ohne praktisches Ergebnis geblieben. So ist denn jetzt noch das alte Kontraktformular im Gebrauch, wenn es auch im Jahre 1900 seines obligatorischen Charakters für den Bühnenverein entkleidet wurde, weil es mit dem damals eingeführten Neuen Bürgerlichen Gesetzbuch kollidiert — wie der Syndikus des Bühnenvereins, Geheimrat Dr. Felisch auf der 30. Generalversammlung des Bühnenvereins feststellte; ein Kontraktformular, das von dem verstorbenen Hamburger Theaterdirektor Bittong „eine Ungeheuerlichkeit" genannt wurde. Ein Ablehnen desselben durch einen Künstler wäre jedenfalls gleichbedeutend mit Aufgeben des angebotenen Engagements.

Der „Allgemeine Deutsche Chorsänger-Verband" (Sitz Mann-

heim) bemüht sich seit einigen Jahren energisch um Abänderung dieser Zustände, und es bahnen sich infolge dieser Bemühungen und dank eines gewissen Entgegenkommens des Deutschen Bühnenvereins (Bühnenleiterverband), auch allmählich bessere Zustände an; aber zurzeit sind die Berufsverhältnisse der Chormitglieder, namentlich an den Saisonbühnen mit nicht ganzjähriger Spielzeit, unverändert im allgemeinen noch höchst traurig.

Der hier geschilderten Lage gemäß sucht der Verband die Interessen seiner Mitglieder durch folgende Ziele zu fördern: 1. Durch standesbewußtes Verhalten der Mitglieder; 2. durch Erstrebung von zeitgemäßen, den Lebensbedürfnissen entsprechenden Gagen und Spielhonorarbezahlungen auf gesetzlichem Wege; 3. durch Einführung eines speziellen Chorkontraktformulars, welches a) Extrabezahlung bei zwei Vorstellungen an einem Tage und bei Spielen an mehreren Theatern an einem Abend, b) Extrabezahlung bei Mitwirkung im Ballett, der Statisterie und Statisterieproben, c) gegenseitiges Kündigungsrecht innerhalb der ersten drei Vertragswochen, d) Lieferung der historischen und modernen Kostüme auch an weibliche Chormitglieder, e) in Krankheitsfällen in den ersten 6 Wochen Anspruch auf die volle, in den zweiten 6 Wochen auf die halbe Gage zu enthalten hat; 4. durch Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz in Streitfällen, welche aus dem kontraktlichen und dienstlichen Verhältnis zwischen einem Mitglied und seiner Direktion oder deren Stellvertreter entspringen. Ferner wurde der Reichstag gebeten, die Chormitglieder der deutschen Bühnen zwangsweise dem staatlichen Invaliden- und Altersversorgungsgesetz, dem Unfall- und Krankenversicherungsgesetz zu unterstellen.

Der Chorsängerverband unterhält Fonds zur Unterstützung Hinterbliebener von verstorbenen Mitgliedern und zur Unterstützung in besonderen Fällen ungerechtfertigter Entlassung, bei Strafhärten usw. Auch besteht eine Verbandsagentur zur Vermittelung von Engagementsverträgen gegen eine von der Delegiertenversammlung festgesetzte Gebühr.

Unabhängig von diesem Verbande gibt es noch eine „Deutsche Pensions- und Sterbekasse für Chormitglieder" in Frankfurt a. M.

---

7. Bühnenangehörige im allgemeinen und Artisten.

Wir haben die Chorsänger und Chorsängerinnen bereits gesondert behandelt, da sie innerhalb der darstellenden Bühnenangehörigen die geschlossenste und einheitlichste Gruppe darstellen und deshalb auch ein Urteil über ihre regelmäßige wirtschaftliche und soziale Lage ermöglichen. Bei den übrigen Kategorien der Bühnenangehörigen ist dies bei weitem nicht in gleichem Maße der Fall. Es kommt hinzu, daß es bis jetzt ganz an ausreichenden Erhebungen mangelt, die ein umfassendes Bild von der wirtschaftlichen Lage aller Bühnenangehörigen geben. Die Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger hat zwar bereits vor längerer Zeit an sämtliche Bühnenangestellten einen Fragebogen versendet, um Material für eine Statistik über die Lage der Bühnenangestellten zu gewinnen; jedoch sind diese Fragebogen noch in Bearbeitung (von Frl. Dr. Charlotte Engel-Reimers) und das Ergebnis ist noch nicht bekannt. Auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform hat auch der Deutsche Bühnenverein eine Umfrage bei seinen Mitgliedern über die Gehalts-, Arbeits- und Versorgungsverhältnisse der Angestellten unternommen, jedoch liegt auch hiervon das Ergebnis noch nicht vor. Da diese zahlenmäßigen Unterlagen im zweiten Teile unserer Arbeit noch veröffentlicht werden, so sei nur bemerkt, daß Dr. Maximilian Pfeiffer in einer Broschüre[1]) eine Gagenstatistik gegeben hat, nach der von 25000 Bühnenangehörigen über 12000 weniger als 1000 M., 5000 bis zu 1500 M., und

[1] „Theaterelend,“ Verlag der Bamberger Neuesten Nachrichten.

nur 2500 über 3000 M. Einkommen haben. Danach haben also 50 % aller Schauspieler ein Jahreseinkommen von unter 1000 M. 10 % über 3000 M. Dabei sind noch die Kostüme für neuzeitliche Stücke von ihnen selbst zu beschaffen. Von der Einnahme kommt weiter der drückende Tribut an die Theateragenten (in der Regel 5 % der ganzen Jahresgage) in Abzug.

Was die sonstigen Tätigkeitsbedingungen, wie insbesondere Arbeitszeit und Engagementsverträge, anbetrifft, liegen die Verhältnisse für fast die Gesamtheit der Bühnenangehörigen ungefähr in gleicher Weise ungünstig. Die Übelstände wurden schon in dem Kapitel über die Lage der Chorsänger und Chorsängerinnen ausführlich geschildert. Wenn man sich auch stets darüber klar bleiben muß, daß die Bühnenverhältnisse eigenartig liegen und nicht ohne weiteres nach dem Schema anderer Berufe geregelt werden können, so hinsichtlich der Arbeitszeit, der Zusammensetzung des Einkommens aus Grundgehalt und Spielhonorar usw., wird doch allgemein anerkannt: Der jetzt übliche Bühnenvertrag ist das Muster eines Vertrages, wie er nicht sein soll. In den ersten drei Wochen wird der Schauspieler meist nur zur Probe beschäftigt. Bei Krankheiten schwebt über ihm das Damoklesschwert der Vertragsauflösung nach Ablauf von drei bis vier Wochen. Schutzvorschriften gegen Gefährdung von Leben und Gesundheit sind kaum gekannt. Vertragsstrafen auf Schritt und Tritt; sie erreichen eine Höhe bis 25 M. für jede einzelne Übertretung, oft bei Monatsgagen von 80 M. Der Vertragsbruch ist mit harten Folgen bedroht.

Die Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger hat dem Reichsamt des Innern eine Denkschrift über diese Verhältnisse überreicht und verlangt den Erlaß eines Reichs-Theatergesetzes zwecks Herbeiführung folgender Bestimmungen:

I. Die Schaffung einer Theatergewerbe-Inspektion zur Beaufsichtigung und Regelung des Theaterbetriebes in bezug auf folgende Punkte:

1. Normale Dauer von Proben und Vorstellungen an demselben Tage.
2. Ruhepausen vor Beginn der Vorstellung.

3. Einschränkung der Dienstzeit zur Nachtzeit sowie der Proben an Sonn- und Feiertagen.

4. Schutzmaßregeln gegen Überanstrengung auf Reisen.

5. Berücksichtigung der Respektstage für weibliche Mitglieder.

6. Umgrenzung der Lernfristen bei Partien und Rollen.

7. Beaufsichtigung der Theaterdiensträume in sanitärer Hinsicht.

8. Beaufsichtigung der Betriebseinrichtungen zur Verhütung von Unfällen. (Erhöhte Unfallverantwortung für den Bühnenleiter.)

9. Hausordnungen und Verträge, soweit sie Ordnungsstrafen enthalten, unterliegen der Genehmigung der Gewerbeinspektion.

10. Die Gewerbeinspektion ist mit Strafbefugnis gegen Übertretung zu versehen.

II. Als rechtsunwirksam sind folgende bisherigen Vertragsbestimmungen zu erklären:

1. Der Probemonat.

2. Das einseitige Vorrecht des Bühnenleiters auf ev. Verlängerung des Vertrages.

3. Das einseitige Vorrecht zur Kündigung nach einem bezw. drei Jahren bei mehrjährigen Verträgen.

4. Jede einseitig vorbehaltene oder in eine Spielzeit fallende Kündigung seitens des Bühnenleiters.

5. Die willkürliche Unterbrechung des Dienstverhältnisses unter Fortfall der Bezüge (sogenannter Urlaub).

6. Gastspielverträge mit unterlegtem Engagementsvertrag. Zu gestatten sind nur reine Gastspielverträge ohne einseitige Bindung an ein Engagement.

7. Das einseitige Rücktrittsrecht des Bühnenleiters bei Schließung des Theaters aus geschäftlichen Gründen.

8. Die Konkurrenzklausel, d. h. die Beschränkung im Auftreten zu gewissen Zeiten und auf bestimmten Bühnen.

9. Die vertragsmäßige Unterwerfung des Mitgliedes unter den Verruf und die Verrufserklärung seitens des Bühnenleiters.

10. Die Übertragung der Dienstleistungen an einen anderen Bühnenleiter ohne Einwilligung des Mitgliedes.

11. Die Festsetzung von einseitigen Konventionalstrafen für Vertragsbruch.

12. Die vertragliche Verpflichtung des Mitgliedes, solchen Theater-Pensions- oder Unterstützungskassen beizutreten, deren Bestimmungen den Vorschriften des Reichsgesetzes über den Versicherungsvertrag (§ 173 ff.) zuwiderlaufen.

III. Rechte der Bühnenmitglieder, die zu gewährleisten sind:

1. Das Recht auf Anstellung mit Fachbezeichnung.

2. Das Recht auf angemessene Beschäftigung nach Maßgabe des Faches oder eingereichten Repertoirs. Kündigungsrecht des Mitgliedes und Schadenersatzanspruch bei Nichtbeschäftigung oder unangemessener Beschäftigung. Zurückweisung einer Rolle oder Partie ist kein Entlassungsgrund.

3. Das Recht auf Bezahlung der Vorproben.

4. Das Recht auf Reisediäten neben Reise- und Transportkosten bei Gastspielen und Abstechern.

5. Das Recht auf Lieferung der gesamten historischen Kostüme und Beihilfe zur Anschaffung der modernen Garderobe. (Ausreichende Reinigung und Desinfizierung gegen Ansteckungsgefahr.)

6. Die Agenten-Provisionen sind vom Bühnenleiter zu zahlen.

7. Das Honorar für theaterärztliche Untersuchung hat der Bühnenleiter zu tragen.

8. Das Recht auf Bezug des vertraglichen Einkommens in folgenden außerordentlichen Fällen:

a) Im Krankheitsfalle und zwar voll bis zu 6 Wochen und für weitere 6 Wochen zur Hälfte. (Militärische Einberufung, Schwangerschaft und sonstige unverschuldete Behinderung sind den Krankenfällen gleich zu achten.)

b) Bei Betriebsunfällen für die ganze Zeit der Dienstunfähigkeit.

c) Zur Hälfte des Tageseinkommens bei Doppelbeschäftigung in mehreren Vorstellungen an einem Tage. (Matinee, Nachmittagsvorstellung usw.)

d) Bei Urlaub zu Gastspielreisen zu Engagementszwecken.

Man muß zugeben, daß die Forderungen der Denkschrift sich durchaus bemühen, auf die Eigenart des Theaterbetriebs die erforderliche Rücksicht zu nehmen.

Zur Ergänzung der bisherigen Mitteilungen über die Organisation und die Versorgungsverhältnisse der Bühnenangestellten ist noch zu bemerken, daß die Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger (Sitz: Berlin, Charlottenstr. 85) im Juli 1871 zu Weimar gegründet worden ist. Es gehören ihr jetzt über 7000 Bühnenmitglieder an. Besonders segensreich wirkt ihre Pensionsanstalt, deren Vermögen 8 Millionen M. beträgt und die bereits rund $5^{3}/_{4}$ Millionen M. als Pensionen

ausgezahlt hat. Die jüngste segensreiche Einrichtung der Genossenschaft ist ein Rechtsschutzbureau. Auf ihrem letzten Delegiertentag beschloß die Genossenschaft, mit dem Verband der Deutschen Bühnenschriftsteller, dem Allgemeinen Deutschen Musikerverband, dem Allgemeinen Chorsängerverband und der Vereinigung der technischen Bühnenvorstände in ein Kartellverhältnis zu treten.

Eine Krankenversicherung bietet den deutschen Bühnenangehörigen seit dem Jahre 1891 die Krankenkasse „Künstlerheim", und zwar neben Leistungen einer Sterbe-, Unterstützungs- und Darlehnskasse. Es ist aber nur ein geringer Prozentsatz aller Bühnenangehörigen, der dieser Krankenkasse angehört.

* * *

Den Schauspielern, die um die Schaffung eines Reichs-Theatergesetzes kämpfen, sind die Artisten gefolgt.

Auf dem für die soziale Stellung der Artisten mittelbar wichtigen Gebiete des öffentlichen Rechts herrscht große Rechtsunsicherheit. Man denke an die Gleichstellung aller Varietebühnen mit Tingeltangeln gewöhnlichster Art (Konzessionierung nach § 33a der RGO., der ein Anhängsel des Schankkonzessionsparagraphen ist); mangelnde Prüfung der finanziellen Unterlage bei der Konzessionserteilung; verschiedene Regelung der Wanderkonzessionen in den Bundesstaaten usw. Die Artisten fordern eine paritätisch zusammengesetzte Sachverständigenkammer.

Privatrechtlich bestehen Zweifel, ob ihr Engagementsvertrag als „Dienstvertrag" oder als „Werkvertrag" im Sinne des BGB. aufzufassen ist. Die Artisten wollen ihn mehr als „Werkvertrag" auffassen, da sie nicht für ein bestimmtes Fach engagiert werden, sondern für bestimmte „Nummern". Zu diesen Nummern haben die Artisten den gesamten Apparat zu stellen, wie Beleuchtungseffekte, Tiere, Szenerie, die notwendige Bedienung für Szenenwechsel. In letzter Zeit ist ein sog. Einheitsvertrag zustande gekommen. Aber nur ein Bruchteil der Direktoren hat diesen, noch unzulänglichen Vertrag eingeführt. — Die Artisten fordern insbesondere Regelung des Kündigungsrechts (jetzt z. T. dreitägige und noch kürzere Fristen), Abschwächung der Konkurrenzklausel (wenigstens analog § 74 des HGB.); Fortbestehen des Anspruchs auf Gage im Krankheitsfalle, soweit die Krankheit oder Indisposition ohne Verschulden des Artisten eingetreten ist; Haftung der Direktion bei Unfällen, die dem Artisten ohne dessen Verschulden zu-

stoßen. Regelung der Konventional- und Ordnungsstrafen; innerhalb jeder 24 Stunden eine Mindestruhezeit von 6 Stunden.

Die Einkommensverhältnisse der Artisten sind natürlich sehr verschieden. Auch die glänzenden Gagen des kleinen Kreises der „Stars“ schrumpfen zusammen, wenn man die notwendigen großen Ausgaben bedenkt: ständiger Domizilwechsel; die großen Reisekosten, da stets der gesamte zur „Nummer“ gehörende Apparat mitgeführt werden muß; die engagementslosen Monate; die Abgaben an die Agenturen (10 % vom Einkommen). Auf diese Verhältnisse werden wir noch zurückkommen.

Im Jahre 1908 führten die Meinungsverschiedenheiten zwischen der Internationalen Artisten-Loge in Berlin (Friedrichstr. 94) und dem Internationalen Varietetheater-Direktorenverband bis zu Boykott und Sperre.

---

8. Krankenpflegerinnen und -pfleger.

In Deutschland sind unter den Krankenpflegerinnen die Mitglieder religiöser Verbände und die beruflichen Krankenpflegerinnen zu unterscheiden. Die Angaben über ihre Anzahl sind ziemlich verschieden und wenig zuverlässig.

Religiöse Pflegerinnen beider Konfessionen sollen etwa 34000 tätig sein. Die Klöster und Diakonissenmutterhäuser sichern ihnen eine Existenz, — gegen Aufgabe des Selbstbestimmungsrechts. Bevollmächtigte Vertreter der Institute beider Konfessionen haben bei Verhandlungen im Reichsversicherungsamt im März 1907 die Versicherungspflicht für ihre Schwestern bestimmt abgelehnt, sich nur bereit erklärt darauf hinzuweisen, daß es ratsam sei, vorm Eintritt in die Verbände schon versicherungspflichtig tätig Gewesene mindestens in der Probeschwesternzeit, die oft eine Reihe von Jahren dauert, weiter zu versichern, damit im Fall des Austritts vor der Einsegnung das Anrecht an die Landesversicherung nicht erloschen ist. Von dem Recht der Selbstversicherung wird in den katholischen Orden gar kein, in den Diakonissenhäusern nur ganz vereinzelt Gebrauch gemacht. Die katholischen Schwestern haben kein, die evangelischen sehr geringfügiges bares Einkommen: etwa 60 bis 150 bis 200 Mk. im Jahre.

Die beruflichen Krankenpflegerinnen, abgesehen von ungeschulten Wärterinnen, sind in Deutschland eine Erscheinung der letzten Jahrzehnte. Ihre Zahl beträgt etwa 7000, eher mehr als weniger; davon kommen auf das Rote Kreuz etwa 2800, den Diakonieverein etwa 1000, die Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands z. Z. etwa 2500 Schwestern.

Die Mutterhäuser des **Roten Kreuzes** bildeten in den Kriegszeiten der 60er und 70er Jahre den Anfang. Deren Schwestern erhielten zwar ein Taschengeld von 12—20 Mk. monatlich und waren in der persönlichen Freiheit weit weniger beschränkt, in der Versorgung aber lehnte man sich noch an die Idee der religiösen Einrichtungen an, so daß z. B. eins der Roten-Kreuzhäuser noch bis Ende der 80er Jahre seinen Schwestern nach 10jähriger Dienstleistung im Fall der Invalidität: freie Existenz im Mutterhause und 10 % des Taschengeldes, d. h. im Monat 1,20 Mk. zusicherte. Heute zahlt dasselbe Mutterhaus der zu pensionierenden Schwester unter den gleichen Voraussetzungen, wenn sie nicht im Altersheim leben will, 400 Mk. jährlich. Die Gehälter sind auch z. T. bei längeren Dienstjahren bis zu 25 Mk. monatlich erhöht worden. Zu bemerken ist, das die Dienstkleidung d. h. Oberkleider und Straßentracht geliefert wird, und daß mit der Krankenpflege durchweg freie Wohnung und Station verbunden ist. Die Pensionen bewegen sich zwischen 100—500 Mk. Der staatliche Alters- und Invalidenversicherung ist jetzt meist in der 5. Klasse durchgeführt.

Der **evangelische Diakonieverein** hat ähnliche, manchmal etwas günstigere Gehaltsverhältnisse, so daß ein Teil der Schwestern bis zu einem monatlichen Gehalt von 50 Mk. gelangt. Die Versorgung der Schwester des evangelischen Diakonievereins erfolgt durch die höchste Klasse der staatlichen Alters- und Invalidenversicherung und Versicherung von Invaliditäts- und Altersrente beim „Deutschen Anker“.

Der zunehmende Schwestermangel hat einige Großstädte veranlaßt, eigene **städtische Schwesternschaften** für ihre Krankenhäuser zu bilden. In den Schwesternschaften von Hamburg-Eppendorf, Berlin und Charlottenburg betragen die Gehälter der Schwestern in dem Schülerinnenjahr 10—15 Mk. monatlich, dann jährlich 360 Mk., steigend in 9 Dienstjahren bis zu 600 Mk., in Hamburg bis 800 Mk. Oberschwestern erhalten 600 Mk., steigend in 9 Jahren bis zu 750, 780 und 1000 Mk., je nach den verschiedenen Städten. Die Oberinnen erhalten 1000—1200 Mk.

Anfangsgehalt, steigend in Charlottenburg bis 2000 Mk., in Hamburg 3000 Mk. Gehalt. Die Pension beträgt in Hamburg 1200 Mk. *ohne Wartefrist*. Im übrigen beginnen die Pensionen in Berlin und Charlottenburg nach 10jähriger Dienstzeit mit $^{15}/_{60}$ des Gehaltes beginnend, jährlich um $^{1}/_{60}$ bis zu $^{45}/_{60}$ steigend. Eine Schwester in Charlottenburg würde also nach 10 Jahren im Fall der Invalidität 347,45 Mk. Jahrespension beziehen, nach 15 Jahren 466 Mk., nach 20 Jahren 694,90 Mk., nach 30 Jahren 1042,35 Mk. Die Stadtverordnetenversammlung von Berlin hat aber, ohne widerlegt zu werden, vor einigen Jahren konstatiert, daß im Durchschnitt von einer Krankenpflegerin nicht mehr als 15 Dienstjahre zu erwarten sind. Sehr häufig sollen kaum 10 Dienstjahre bei voller Gesundheit erreicht werden. Für die besser besoldeten leitenden Posten kommt einerseits nur eine kleine Zahl von Schwestern in Betracht, andererseits wird in ihnen eine höhere Pensionsstufe noch seltener erreicht, da jahrelange Schwesternarbeit durchweg vorausgehen muß. Zu dieser städtischen Pension kommt allerdings die staatliche Invalidenrente hinzu, doch werden nur Marken 2. und 3. Klasse verwendet. Bei einem Ausscheiden sowohl aus den Roten Kreuz-Mutterhäusern, wie aus den städtischen Schwesternschaften geht zudem *jedes Anrecht* an Pension verloren; der weitaus größte Teil der Schwestern scheidet aber, nach Mitteilung ihrer Berufsorganisation, vor Erlangung des Pensionsalters aus, so daß diese Pensionierungsaussicht keine nennenswerte Bedeutung hat.

Ein großer Teil der in den vorgenannten Einrichtungen ausgebildeten Pflegerinnen tritt, soweit er nicht bald infolge der *Überanstrengung* (täglich 12, z. T. 14 Stunden Dienst, d. h. bei einem freien Nachmittag wöchentlich 80 Stunden und mehr; viel Nachtdienst — in Berlin regelmäßig nach vier Wochen Tagdienst zwei volle Wochen hintereinander Nachtdienst von 12 Stunden —, Scheuer- und Putzarbeiten) den Pflegeberuf aufzugeben gezwungen ist, in *private* Tätigkeit ein. Hier kommen in Betracht: 1. Ärztliche Kliniken und Sanatorien mit Gehältern von 25—50 Mk., für leitende Posten 50—100 Mk.,

ohne Dienstkleidung, mit freier Station. 2. Privatpflege in bemittelten Familien, die je nach den Verhältnissen der Familien, der Ausbildung und Persönlichkeit der Pflegerin, der Größe der betr. Stadt mit 3—6 Mk. pro Tag bezahlt wird; dabei ist jedoch in Betracht zu ziehen, daß die Einnahme unsicher ist, daß etwa $^1/_3$ des Jahres mit geringer Nachfrage gerechnet werden muß; daß außerdem die Schwester erhebliche Ausgaben für Wohnung, Telephon, Wäsche und in beschäftigungslosen Zeiten für Beköstigung hat. 3. Unfallstationen, Heilstätten, Fürsorgetätigkeit für Tuberkulose, Säuglinge, Trinker erfordern ebenfalls eine große Zahl von Pflegekräften; in den Heilstätten beträgt das Gehalt neben freier Dienstkleidung und Station 45—60 Mk., ausnahmsweise 90—120; in den übrigen Einrichtungen erhält die Schwester bei nur freier Wohnung etwa 100 Mk. monatlich.

Der Gemeindepflege auf dem Lande kann nur ein geringer Teil der selbständigen Pflegerinnen sich widmen, da man dort zäh an den von den religiösen Verbänden gewöhnten niedrigen Zahlungen festhält, bei oft sehr ausgedehnten Bezirken neben freier Wohnung und Heizung oft nur 300 Mk. Kostgeld fürs ganze Jahr und ein gleiches Jahresgehalt zahlt. Bei dem Kostgeld rechnet man auf Ergänzung durch Naturalgeschenke. Ausnahmsweise erreicht man in Gemeinden bei freier Station ein Monatsgehalt von 40 bis 50 Mk. An Kleidern und Schuhzeug muß viel verbraucht werden, da die Gemeindeschwester bei jedem Wetter oft stundenlange Wege über Land zu gehen hat und was für Wege! Fuhrwerk wird nur selten gestellt, neuerdings öfter ein Rad, das aber für einen Teil des Jahres für Weg und Wetter nicht in Frage kommen kann.

Aus den Kreisen dieser ganz selbständigen Berufspflegerinnen ist im Januar 1903 die Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands, Sitz Berlin (W. 50, Nürnbergerstraße 22), gegründet; ein Fachverband in Form einer Schwesternschaft, dessen Vorstand nur aus Krankenpflegerinnen besteht. Diese Organisation verlangt satzungsgemäß Benutzung der 5. Klasse der staatlichen Alters- und Invaliditätsversicherung und Ergänzung durch

private Invaliditäts- und Pensionsversicherung. Um diese zu ermöglichen, erstrebt sie durch ihre Stellenvermittlung, besonders auch bei Besetzung größerer Krankenhäuser, wie in Dortmund, Düsseldorf, Rheydt usw. eine ausreichende Besoldung der Schwestern. Diese Krankenhäuser berechnen auch für jede Schwester bei der Anstellung das an anderen Anstalten oder in Privattätigkeit erlangte Dienstalter, so daß jede Schwester mit entsprechender Gehaltsstufe beginnt, während in Berlin, Charlotten- und Hamburg jede vielleicht jahrelang anderweitig tätig gewesene Schwester wieder mit der niedrigsten Gehaltsstufe anfängt. Die Forderung der Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands, daß alle ihre Schwestern durch Privatversicherung ausreichend für ihre Zukunft sorgen sollten, scheitert abgesehen von den zu niedrigen Gehältern am häufigsten auch an der oft in wenigen Jahren schwer geschädigten Gesundheit der Schwestern. Zu große Jugend beim Eintritt, oft unter 20 Jahren, nicht genügend strenge Auswahl bei der Aufnahme in den unter jeder Bedingung aufreibenden Beruf, unzulängliche Ernährung in gedankenloser Anlehnung an die Selbstaufopferungsprinzipien der religiösen Schwesternschaften, zu viel Nachtdienst, ungenügende dauernde Kontrolle des Gesundheitszustandes haben zu einem sehr schlechten körperlichen Zustand der deutschen Berufspflegerinnen geführt. Die Berufsorganisation gründete im Hinblick auf diese Verhältnisse eine Unterstützungskasse, da sie damit rechnen muß, daß $^2/_3$ bis $^3/_4$ ihrer jetzt tätigen Schwestern durch private Versicherung nicht versorgt werden können. Dem ist freilich für die Zukunft nur durch weitgehende allgemeine Reformen des ganzen Krankenpflegewesens abzuhelfen. Die Berufsorganisation fordert schließlich: Ausdehnung des für die staatliche Prüfung (seit 1906) verordneten 1jährigen Lehrganges auf 2, besser 3 Jahre, um gründliche Durchbildung zu erreichen und Überlastung von Lernenden und Lehrenden zu vermeiden ohne die Kranken zu beeinträchtigen; Anstellung einer genügenden Zahl von Pflegekräften und eine vernünftige Diensteinteilung, welche das Arbeitspensum in Einklang mit den

Kräften der Pflegenden bringt und eine wirkliche Pflege der Kranken ermöglicht.

* * *

Die Lage der Krankenpfleger ist hinsichtlich der allgemeinen Tätigkeitsverhältnisse ebenso und z. T. besser wie die der Pflegerinnen, obgleich das Bildungsniveau der letzteren in der Regel höher ist.

Die Besoldung stellt sich nach den günstigsten Gehaltstarifen (in Baden) wie folgt: Die vertragsmäßig verwendeten Pfleger erhalten eine Barvergütung von 600 M. jährlich neben freier Station. Durch Zulagen von 70 M. pro Jahr kann das Bargehalt bis auf 1090 M. steigen. Für die etatsmäßige Anstellung sind zwei Gehaltsklassen vorgesehen; im allgemeinen können ein Drittel aller Stellen in die 1. Kl. eingereiht werden. Bei der etatsmäßigen Anstellung in Gehaltsklasse II erhalten die Pfleger ein Anfangsgehalt von 1200 M. und ein Wohnungsgeld von 400 M. (in Pforzheim) bzw. 250 M. (an den übrigen Anstalten). Alle zwei Jahre steigt das Gehalt um 70 M. bis zu einem Höchstbetrage von 1700 M. und Wohnungsgeld. In der ersten Gehaltsklasse beginnt der Pfleger mit einem Mindestgehalt von 1300 M., erhält alle zwei Jahre eine Zulage von 100 M. und einen Höchstgehalt von 2000 M. Das Wohnungsgeld beträgt 450 M. (Pforzheim) und 280 M. (in den übrigen Anstalten). Die etatsmäßigen Pfleger haben keine freie Station mehr, sondern entrichten, wenn sie ledig sind, in der Anstalt wohnen und beköstigt werden, den Anschlag für die gesamten Naturalbezüge (360 M. pro Jahr) an die Anstaltskasse; wenn sie verheiratet sind und nur die Kost von der Anstalt beziehen, den Anschlag für die Kost (270 M. pro Jahr). Die Oberpfleger beginnen mit 1500 M. und steigen von zwei zu zwei Jahren um eine Zulage von 125 M. bis 2500 M., Wohnungsgeld 450 M. bzw. 280 M. In Bayern (Regensburg) ist eine Aufbesserung der Gehälter um 30% erfolgt. Das Anfangsgehalt für die Pfleger betrug bis dahin 300 M. und stieg nach 15 Dienstjahren auf 700 M.

Die Folge der ungünstigen Tätigkeitsbedingungen ist ein zum Teil schlechtes Ersatzmaterial. So heißt es in der Zeitschrift „Der Krankenpfleger" (VI, 3) mit Bezug auf die Krankenpflegeprüfung: „Das Lernen betrachtete man als eine unnütze Arbeit, denn die meisten von den Pflegepersonen sahen die Krankenpflege als Übergangsstation an, wenn sie keine Arbeit hatten, was man leider heute noch treffen kann, namentlich in der Irrenpflege."

Die wichtigste Organisation der Pfleger ist der Deutsche Verband der Krankenpfleger und -pflegerinnen (Berlin, Prenzlauer-Allee 1). Unsere Bitte um Auskunft lehnte dieser Verband aber ab, weil sein Vorsitzender die Herausgabe einer Schrift über die Lage des Krankenpflegepersonals plane.

9. Hausbeamtinnen.

Unter Hausbeamtinnen sind zu verstehen alle Frauen und Mädchen, die als Stützen, Repräsentantinnen, Wirtschaftsfräulein, Gesellschafterinnen, Kindergärtnerinnen, Kinderfräulein, Kinderpflegerinnen, Wirtschafterinnen in ländlichen Betrieben und größeren Anstalten wirken. Die Zahl der in fremden Haushaltungen tätigen Frauen und Mädchen ist statistisch noch nicht festgestellt worden, doch wird die Annahme, daß über 100000 Hausbeamtinnen im Deutschen Reiche leben, eher zu niedrig als zu hoch greifen. Oft besitzen die Anwärterinnen eine höhere Schulbildung. Im übrigen fanden bis in das letzte Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts alle Hausbeamtinnen eine rein praktische Vorbildung im Haushalte selbst und traten meist ganz unvorbereitet in sogenannte Lehrstellen ein. Seit auch diese Tätigkeitsarten Berufscharakter anzunehmen beginnen, d. h. seit etwa 20 Jahren, sind zunächst Kindergärtnerinnenseminare, Molkereischulen, Haushaltungsschulen in wachsender Zahl eingerichtet worden, zu denen in neuester Zeit noch Gärtnerinnenschulen und Kurse für Obstverwertung und Geflügelzucht kommen. (Dauer der Kurse in besseren Schulen zirka 1 Jahr, Kosten für stadtfremde Schülerinnen zirka 1200 Mk.)

Die Einkommensverhältnisse sind sowohl je nach den Anforderungen der Stellung wie auch je nach den Landesteilen Deutschlands sehr verschieden gestaltet. Die östlichen Provinzen Preußens mit meist landwirtschaftlichen Betrieben zahlen ein weit niedrigeres Gehalt als die westlichen industriereichen Provinzen, selbst als Süd- und Nordwest-Deutschland. Dagegen verlangen die Stellungen der Hausbeamtinnen in großen, reichen

Handels- und Industriestädten eine vielseitigere Ausbildung der Angestellten als in rein ländlichen Gegenden. Allgemein ist es, daß den Hausbeamtinnen freie Station gewährt wird. Das bare Gehalt bewegt sich nach den Ergebnissen der Stellenvermittlung des Allgemeinen Deutschen Vereins für Hausbeamtinnen zwischen 120—900 Mk. jährlich, beide Grenzen, Niedrigst- und Höchstgehalt, sind selten anzutreffen. Ersteres wird meist nur an Lehrstützen gezahlt. Einen weiteren Unterschied bedingt die freie Station. Die Hausbeamtinnen nehmen fast ausnahmslos an den Mahlzeiten ihrer Arbeitgeber teil und die Lebensführung der betreffenden Familien ist je nach Stand, Vermögen und Landesbrauch sehr verschieden, ein Gesichtspunkt, der unbedingt beachtet werden muß und bisher, auch von den Hausbeamtinnen selbst, nicht immer genügend beachtet wird, der aber auch eine allgemeine Beurteilung der wirtschaftlichen Lage dieses wichtigen Frauenberufes erschwert.

Hausbeamtinnen im Alter von 20 bis 30 Jahren werden im allgemeinen am meisten gesucht und am besten bezahlt, während ganz junge Mädchen und Bewerberinnen über 40 Jahre viel schwerer Stellen finden sollen; bei letzteren dürfte das aber nur dann häufiger der Fall sein, wenn sie nicht mehr ganz kräftig erscheinen.

Eine schwer zu lösende Frage in diesem Berufe ist die nicht fest abgegrenzte Arbeitszeit. Daß sich hieraus Mißstände ergeben können, ist nicht zu bezweifeln. In einem wohlgeordneten Haushalt, unter der Leitung einer selbsttätigen Hausfrau, die humane Gesinnungen hat, wird sich aber auch, selbst wenn die Stellung recht arbeitsreich ist, eine Ruhezeit für die weiblichen Hilfskräfte finden. Eine bestimmte Stunde als Ruhezeit — außer abends nach dem Essen — einzuführen, wird sich jedoch, wie der Verein selbst hervorhebt, mit dem besonderen Charakter des Berufes nicht vereinbaren lassen.

Den Angestellten einen Erholungsurlaub zu verschaffen, wird von ihrer Organisation angestrebt. Die Fragebogen, die bei der Stellenvermittlung auch den Auftraggebern zur Aus-

füllung zugestellt werden, enthalten die Fragen: „Welche Erholungszeit gewähren Sie? Welchen Urlaub bewilligen Sie?“ Doch auch die Urlaubsfrage kann bei den Hausbeamtinnen nicht unter einheitlichen Gesichtspunkten beurteilt werden, da der Zusammenhang mit der Familie (Beteiligung an deren Reisen, Stellungen im Auslande) zu eng ist.

Die gesundheitlichen Verhältnisse in diesem Berufe sind im allgemeinen günstig. Die Tätigkeit ist weit zuträglicher als in anderen weiblichen Erwerben. Gerade die Vielseitigkeit der häuslichen Arbeit, die sich bald in dem einen, bald in dem anderen Raume abspielt, erhält die Arbeiterin gesünder und frischer als die Arbeit an der Schreibmaschine, am Telephon, im dumpfen, schlecht ventilierten Laden. Auch kann die Stellung in der Familie ideelle Vorteile bieten, die nicht immer recht gewürdigt werden.

Die Existenzsicherheit der Hausbeamtinnen hängt von ihrer persönlichen Tüchtigkeit ab. Eine leistungsfähige Kraft, pflichttreu und gewissenhaft, wird immer schnell eine gute Stellung erhalten, meist durch Empfehlung der Familie, in der sie wirkte. Die Altersversorgung ist freilich gering. Die Hausbeamtinnen sind seit 1900 versicherungspflichtig; auf Antrag des Allgemeinen Vereins für Hausbeamtinnen sind sie der III. Beitragsklasse der Invaliden- und Altersversicherung zugewiesen worden. Der staatlichen Krankenversicherung gehören sie bis jetzt nicht an; im Herbst des Jahres 1908 hat der Verein ein Gesuch um Hineinbeziehung der weiblichen Hausangestellten in die staatliche Krankenversicherung an die gesetzgebenden Faktoren gerichtet. Einen Vergünstigungsvertrag zur Erleichterung der Pensionsversicherung für seine Mitglieder hat der Verein mit dem „Deutschen Anker“ in Berlin abgeschlossen. Die jungen Hausbeamtinnen aber pflegen nicht an die Notwendigkeit einer Pensionsversicherung zu glauben und ältere, die zu dieser Einsicht gelangt sind, können nur selten die hohen Prämien aufbringen, trotz Hilfe der Prämienzuschußkasse des Vereins. So ist denn auch der Vergünstigungsvertrag inzwischen gekündigt worden, doch werden die bestehenden Ver-

sicherungen davon nicht berührt und die Prämienzuschüsse werden ebenfalls weiter geleistet.

An vielen Orten sind durch den Allgemeinen Deutschen Verein für Hausbeamtinnen und durch den „Verein der Freundinnen junger Mädchen" Unterhaltungsabende eingerichtet worden; auch von einzelnen anderen Vereinen, deren Veranstaltungen allerdings mehr oder weniger eine konfessionelle Färbung haben.

Der Allgemeine Deutsche Verein für Hausbeamtinnen (Sitz: Leipzig) vermittelte seit seiner Gründung im Jahre 1894/95 11320 Stellen. Eine Kommission mit der Aufgabe, an der der Besserung und weiteren Ausgestaltung wirtschaftlicher Berufe für gebildete Frauen zu arbeiten, wurde 1905 gemeinsam eingesetzt vom Verband für hauswirtschaftliche Frauenbildung, dem Allgemeinen Deutschen Verein für Hausbeamtinnen sowie der Zentrale für Stellenvermittlung des Deutsch-Evang. Frauenbundes. Als wesentlichste Vorbedingung für eine Hebung des Hausbeamtinnenstandes sieht die Kommission eine bessere Vorbildung für den Beruf an. Zwei Broschüren sind zu dem Zweck von der Kommission verfaßt worden. Die eine enthält außer einer Zusammenstellung der Ausbildungsanstalten, eine Darlegung der Altersversorgung der Hausbeamtinnen, einige wichtige Paragraphen aus dem bürgerlichen Gesetzbuch, einen Nachweis der Hilfsmittel, Stipendien usw. zur Ausbildung für wirtschaftliche Berufe, sowie der Gelegenheiten für Fortbildung und Geselligkeit für Hausbeamtinnen. Die zweite handelt von den Forderungen an die Arbeitgeber der Hausbeamtinnen, die vom ethisch-sozialen sowohl wie vom Zweckmäßigkeitsstandpunkt erhoben werden müssen, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer in diesem Berufe ersprießlich sein soll. Diese Kommission ist inzwischen umgestaltet worden und hat ihre Ziele dahin präzisiert: Theoretische und danach praktische Vorbildung. Zusammenschluß der einzelnen Berufsgruppen, Kranken- und Altersversorgung.

Der Verein ist auch bemüht, für ältere Hausbeamtinnen, die eine selbständigere und festere Stellung erlangen möchten, den Übergang zu geeigneten Berufen anzubahnen, und hat sich

zu diesem Zweck mit gleichstrebenden Vereinen (insbesondere dem „Verband für hauswirtschaftliche Frauenbildung") verbunden. In Betracht kommen vor allem Stellungen als wirtschaftliche Leiterinnen großer Anstalten, Kranken- und Waisenhäuser, Sanatorien; desgleichen die Posten von Gemeindepflegerinnen, die z. B. in Sachsen angestellt werden sollen. Über den Erfolg dieser Bestrebungen liegen keine Angaben vor.

Der Allgemeine Deutsche Verein für Hausbeamtinnen besteht jetzt aus dem Hauptverein und 5 Zweigvereinen, die in Tilsit, Frankfurt a. M., Kassel, Tübingen und Bonn ihren Sitz haben. Die Stellenvermittlung ist aber einheitlich organisiert. Alle Mitglieder der Zweigvereine haben auch Teil an den allgemeinen Wohlfahrtseinrichtungen des Hauptvereins und ebenso finden dessen Mitglieder in allen Zweigvereinen Rat und Beistand, wo sie dessen bedürfen.

II. Bureaubeamte.

1. Bureauangestellte, insbesondere bei Rechtsanwälten, Notaren und Gerichtsvollziehern.

Vor Einführung der neuen Zivilgesetzgebung im Jahre 1879 konnte von einem eigentlichen Stande der Bureaubeamten der Rechtsanwälte und Notare noch keine Rede sein. Die Beschäftigung bei einem Rechtsanwalt oder Notar war meistens nur vorübergehend und beschränkte sich im wesentlichen auf die Verrichtung von Schreiberdiensten. Die Gesetzgebung seit dem Jahre 1879 brachte den Rechtsanwälten und Notaren jedoch eine derartige Fülle von Arbeit, daß sie sich der Mithilfe ständiger, berufsmäßig geschulter Bureaubeamten bedienen mußten. So ist der Verkehr mit dem Publikum, die Aufnahme von Informationen, die Anfertigung von Klagen, Schriftsätzen, Verträgen sowie die Register- und Buchführung und der Geldverkehr fast ausnahmslos in die Hände des Personals, namentlich der Bureauvorsteher, gekommen. Hierdurch hat sich im Laufe der Zeit ein fester Stand herausgebildet.

Die Einkommensverhältnisse in dem Berufe können nicht als günstig bezeichnet werden. Nach einer von den Bureaubeamtenorganisationen im Jahre 1905 veranstalteten Statistik waren die Einkommensverhältnisse von 2283 ermittelten Angestellten folgende:

Stellung	Alter	Gehälter monatlich in Mark																							
		nichts	bis 10	10—20	20—30	30—40	40—50	50—60	60—70	70—80	80—100	100—120	120—140	140—160	160—180	180—200	200—220	220—240	240—260	260—280	280—300	300—320	320—350	450—400	über 400	
Lehrlinge	14—15	40	188	149	20	7																				404
	16	1	21	86	61	19	3	1																		192
	17		6	11	33	24	14																			88 = 684
Gehilfen	unter 20		1	28	79	103	119	97	60	50	22	4														563
	20—25				3	8	19	49	54	52	92	29	11	3												320
	25—35				1	2	7	9	13	21	43	22	16	13	2	5										154
	35—40						1		1		4	3	4	3		6		1								23
	40—50						3	1	2	1	3	1	2	4		2		1			1					21
	über 50				1		1		1	1	6	1	2	2												15 = 1096
Bureau-Vorsteher	unter 25									7	27	21	10	8		1										74
	25—35							1		3	21	51	41	57	37	12	8	3	6	3	1					244
	35—40										3	4	8	10	17	18	4	2	5	2		2	1	1		77
	40—50										1	8	8	17	14	10	4	4	7	2	2	5	2	1		85
	über 50										1	1	3	1	3	1	2	2	5	1		1	1	1		23 = 503
	Sa.	41	216	274	198	163	167	158	131	135	223	145	105	118	73	55	18	13	23	8	4	8	4	3		Sa. 2283

Diese Statistik umfaßt 514 Bureaus.

Hiernach erhalten 201 Angestellte im Alter von 20 bis über 50 Jahre ein Monatsgehalt bis zu 100 M.; ca. 50 % der ermittelten Angestellten arbeiten für einen Lohn, welcher oft nicht zur Deckung des notdürftigen Unterhalts ausreicht. Sind auch nur 36 % der Angestellten über 20 Jahre alt, so beziehen selbst von diesen erwachsenen Angestellten, die doch in den Anwaltsbureaus einen ständigen Erwerb suchen, 35 % — also über die Hälfte — monatlich ein Gehalt von weniger als 100 M.

Eine nur wenig bekannte Erhebung der Ortskrankenkasse der Bureauangestellten in Berlin sei hier noch wiedergegeben. Danach waren von Mitgliedern der Kasse folgende bei Anwälten im Januar 1904 beschäftigt und bezogen:

Gehalt pro Monat	männl.	weibl.
1. Klasse (130 M. und mehr)	143	18
2. „ (100—130 M.)	192	81
3. „ (70—100 M)	262	167
4. „ (35—70 M.)	388	178
5. „ (35 M.)	477	103
	1462	547

Das Verhältnis der Gehalts- und Altersklassen stellte sich am 1. Januar 1904 folgendermaßen:

a) männliche Angestellte

Alter		14/16	17/19	20/29	30/49	50 u. mehr
I.	Gehaltsklasse	—	—	57	76	10
II.	„	—	2	132	49	9
III.	„	—	29	179	34	19
IV.	„	105	219	46	10	8
V.	„	416	50	4	—	3

b) weibliche Angestellte (Bureauangestellte)

Alter		14/16	17/19	20/29	30/49	50 u. mehr
I.	Gehaltsklasse	—	—	14	4	—
II.	„	—	8	59	13	1
III.	„	1	46	113	7	—
IV.	„	36	95	30	4	—
V.	„	11	3	3	5	1

Die Gestaltung der Gehaltsverhältnisse im letzten Jahrfünft auf Grund derselben Quelle weisen folgende drei Tabellen aus.

Von den männlichen Angestellten der Rechtsanwälte erhalten:

Gehälter von	1904	1905	1906	1907	1908
	%	%	%	%	%
Pos. 1) weniger als 35,— M. . . .	32,62	35,41	32,71	31,91	28,12
„ 2) 35,— bis ausschl. 70,— M.	26,54	23,—	22,22	20,70	21,97
„ 3) 70,— „ „ 100,— „	17,91	18,20	19,24	17,98	18,54
„ 4) 100,— „ „ 130,— „	13,15	12,74	13,95	16,05	16,87
„ 5) 130,— „ „ 166,66 „	9,78	10,65	11,88	13,34	14,50
„ 4 u. 5) 100,— bis 166,66 „	22,93	23,39	25,83	29,39	31,37

Von den weiblichen Angestellten der Rechtsanwälte erhalten:

Gehälter von	1904	1905	1906	1907	1908
	%	%	%	%	%
Pos. 1) weniger als 35,— M. . . .	18,83	19,68	19,74	16,75	16,61
„ 2) 35,— bis ausschl. 70,— M.	32,54	35,08	33,42	35,80	36,80
„ 3) 70,— „ „ 100,— „	30,53	26,82	24,62	24,52	24,04
„ 4) 100,— „ „ 130,— „	14,80	13,96	17,59	17,53	16,08
„ 5) 130,— „ „ 166,66 „	3,29	4,44	4,60	5,33	6,47
„ 4 u. 5) 100,— bis 166,66 „	18,09	18,40	22,19	22,86	23,55

Von den in Tabelle 1 und 2 gezählten Angestellten zusammen erhalten:

Gehälter von	1904	1905	1906	1907	1908
	%	%	%	%	%
Pos. 1) weniger als 35,— M. . . .	28,79	30,71	28,58	26,35	23,31
„ 2) 35,— bis ausschl. 70,— M.	28,27	26,32	25,91	22,18	28,14
„ 3) 70,— „ „ 100,— „	21,35	20,77	20,88	20,39	20,85
„ 4) 100,— „ „ 130,— „	13,58	13,10	15,14	16,63	16,54
„ 5) 130,— „ „ 166,66 „	8,01	8,80	9,49	10,40	11,16
„ 4 u. 5) 100,— bis 166,66 „	21,59	21,90	24,63	27,03	27,70

Eine steigende Tendenz der Gehälter ist dadurch allerdings nachgewiesen.

Das *Lehrlingswesen* liegt sehr im argen. Der Leipziger, der Bayerische und der Wiesbadener Verband (über diese Verbände siehe Näheres unten) konnten feststellen, daß *über die Hälfte* — 55 % von den Bureaubeamten — *junge Angestellte* sind! Mehr als 2 Lehrlinge beschäftigten 31 % der Bureaus nach der Leipziger, 1 % der Bureaus nach der Bayerischen und 10 % der Bureaus nach der Wiesbadener Statistik. Der Prozentsatz von 10 erhöht sich auf etwa 12, wenn diejenigen Bureaus mit 2 und 3 Angestellten berücksichtigt werden, die zwei Lehrlinge — eine im Verhältnis zu der Zahl der Angestellten unangemessene Zahl von Lehrlingen — beschäftigen. Nach einer weiteren Statistik vom Verbande deutscher Bureaubeamten waren in *Thüringen* unter 513 Angestellten 253 — 50 % Lehrlinge, in *Berlin* unter 1784 Angestellten 542 — 30 % Lehrlinge, in *Chemnitz* unter 206 Angestellten 106 — 50 % Lehrlinge, in *Dresden* unter 1074 Angestellten 244 — 22,7 % Lehrlinge, in *Leipzig* unter 415 Angestellten 195 — 47 % Lehrlinge vorhanden. „Was früher befürchtet wurde, ist jetzt bittere Wahrheit geworden. Die Lehrlingszüchterei, diese Versündigung an der in diesem Berufe heranwachsenden Jugend hat längst die Grenzen des Erlaubten überschritten.“

Ebenso ist die *Aus- und Fortbildung* der Lehrlinge im Bureaubeamtenstande sehr ungenügend. Bekanntlich fordern die Bureaubeamten schon seit Jahr und Tag eine *Fachschulausbildung* der jüngeren Schreiber, da die Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich der jüngere Schreiber auf einem Rechtsanwaltsbureau aneignet, *mangelhaft, einseitig* und *unvollständig* sind und daher den an ihn später gestellten Anforderungen nicht genügen.

„Mit einer meistens einfachen Bürger- oder Volksschulbildung ausgestattet, wird der aus der Schule entlassene junge Mann vom Rechtsanwalt als Schreiber, nicht als Schreiberlehrling engagiert und zwar durchweg gegen eine kurze Kündigungsfrist und kleine Entlohnung, die als Gehalt bezeichnet wird. Der junge Mann wird Angestellter des Bureaus und übernimmt beim Engagement

die Verpflichtung zur Verrichtung der geforderten Arbeiten. Von einer Verpflichtung des Arbeitgebers ist, von der „Gehalts"-zahlung abgesehen, dabei keine Rede. Der Gesetzgeber hat wohl Schutzbestimmungen für den Handwerkslehrling und für den Kaufmannslehrling und zwar in der Gewerbeordnung und dem Handelsgesetzbuche getroffen, Bestimmungen, die dem Arbeitgeber insbesondere die Pflicht auferlegen, den Lehrling in seinem Fache ordentlich auszubilden; für den Arbeitgeber des Rechtsanwalts-Schreiberlehrlings aber mangelt es an irgendeiner, auch nur der kleinsten gesetzlichen Verpflichtung dieser Art. Wohl hauptsächlich aus diesem Grunde herrscht bei dem großen Publikum die Ansicht vor, daß ein Rechtsanwalts-Schreiber eine Lehre im richtigen Sinne nicht durchzumachen, daß er sich, da er ja das Schreiben in der Schule gelernt, nur im Schreiben weiter auszubilden habe und daß die weiteren Kenntnisse, deren er sonst noch bedarf, nebensächlicher Art seien. Wenn ein Junge schwächlich ist und zu einem bestimmten Handwerk keine Lust zeigt, läßt man ihn eben Schreiber werden, schreiben kann er ja!

Die Tätigkeit des Schreiberlehrlings besteht in den ersten Jahren in der Hauptsache in Verrichtung der Botenwege und Fertigung von Abschriften. Darüber hinaus geht es wohl in den seltensten Fällen. Der Lehrling hat, wenn er meistens nach Ablauf von zwei Jahren durch eine jüngere Kraft von den Botenwegen abgelöst, also im Bureau seßhaft wird, nur eine ganz geringe Grundlage. Die verflossenen zwei Jahre sind für ihn eine fast verlorene Zeit. Gewiß ist er gewiefter geworden, er hat hier und da etwas abgesehen. Er kennt auch schon die Schuldtitel und weiß beim Austragen der Geistesprodukte, daß dieses eine Klage, dies ein Pfändungsantrag und dies ein Sistierungsschreiben ist. Wer wollte aber im Ernste behaupten, daß diese erworbenen Kenntnisse die verflossenen zwei Jahre wert gewesen sind." Die Errichtung von Fachschulen wird angestrebt.

Vom Leipziger, Bayerischen und Wiesbadener Verband sind bezüglich der Arbeitszeit, Sonntags- und Überstunden-

arbeit Erhebungen veranstaltet worden, die folgendes Bild geben:

Verband	Feste Arbeitszeit						Sonntagsarbeit						Überstunden	
	bis 8 Stunden	%	bis 9 Stunden	%	über 9 Stunden	%	des ganzen Personals	%	eines Teiles des Personals	%	nur eines Angestellten	%	insgesamt	%
Leipziger	190	32	375	64	23	4	40	7	30	5	19	3	—	—
Bayerischer	234	83	48	17	—	—	89	32	19	7	46	16	37	13
Wiesbadener	225	44	267	52	22	4	13	25	37	7	44	19	96	19

Die Arbeitszeit ist in den einzelnen Landesteilen sehr verschieden. „Die eben angeführte Arbeitszeit ist aber nur die sog. offizielle. Das Personal muß auch noch nach dem offiziellen Bureauschluß häufig weiter arbeiten. Dadurch kommt es, daß von einer festumgrenzten Arbeitszeit, wie in anderen Bureaus oder Betrieben, nicht gesprochen werden kann. Namentlich in den Bureaus mit offizieller 9stündiger Arbeitszeit wird dieselbe auf 10, 11 ja 12 Stunden verlängert. Man bezeichnet diese Mehrarbeit mit Unrecht als Überstunden, d. h. über die offizielle Arbeitszeit hinausgehend. Sie wird regelmäßig geleistet, aber nicht extra entschädigt! Diese Bezeichnung soll nur die Tatsache regelmäßiger überlanger Arbeitszeit verschleiern. Denn die Statistiken verzeichnen derartige regelmäßige Arbeitszeiten von 10 und 11 Stunden bei durchschnittlich 24 % der Bureaus."

Erholungsurlaub wird nach den Erhebungen des Wiesbadener Verbandes erteilt auf 137 Bureaus = 27 % bis zu einer Woche, auf 297 Bureaus = 57 % zwei Wochen und mehr, auf 82 Bureaus = 16 % wird kein Urlaub erteilt; nach den bayerischen Erhebungen: 185 = 34 % bis zu einer Woche, 193 = 35 % zwei Wochen und darüber, 170 = 31 % kein Urlaub.

Über die hygienischen Verhältnisse in den Rechtsanwaltsbureaus sind viele Klagen laut geworden. „Besonders in den Großstädten dienen oft vollständig ungeeignete, kleine und dunkle Räume mit ungenügender Luftzu- und -abführung als Arbeitsräume für mehrere Angestellte. Ganz fehlende und ungenügende Waschgelegenheit und Aborts sind außer den ungesunden Bureauräumen Übelstände, die häufig in den Anwaltsbureaus vorhanden sind und deren Beseitigung zum Schutze der darin arbeitenden dringendes Bedürfnis ist und zum Schutze der Gesundheit und des sittlichen Wohles der Angestellten notwendig ist." Der Leipziger Verband hat folgendes festgestellt:

„In 37 Bureaus mit 193 Angestellten entfallen weniger als 20 Kubikmeter Luftraum für jeden Angestellten. Etwa 10 Bureaus haben nur 3—3,5 Quadratmeter Bodenfläche, so daß auf einen Angestellten nur 9—11 Kubikmeter Luftraum kommt. 120 Angestellte haben sich mit weniger als 60 Fenstern begnügen müssen. In 67 Bureaus mit 319 Angestellten ist keine Ventilation vorhanden. In 29 Bureaus erfolgt die Heizung mittels eiserner Öfen, die keine normale Erwärmung der Zimmerluft ermöglichen. 237 Angestellte müssen sich mit weniger als 118 Handtüchern pro Woche begnügen. 12 Angestellte haben überhaupt keine Waschgelegenheit im Bureau. Für die ermittelten weiblichen Angestellten sind besondere Aborte nicht und für 2 Bureaus Aborte überhaupt nicht vorhanden."

Über besondere Unterstützungseinrichtungen für Krankheit und Alter, abgesehen von den gesetzlichen Kassen, konnte nichts Positives ermittelt werden.

Über die Kündigungsfristen hat der Verband Deutscher Bureaubeamten zu Leipzig verschiedene Einzelstatistiken in den Jahren 1904 bis 1906, insgesamt sechs Erhebungen zusammengezogen, die folgendes Bild ergeben:

Verband	Zahl der Angestellten. — Kündigungsfristen							
	keine und einwöch.	%	zweiwöch. oder ½ Mon.	%	vierwöch. oder 1 Mon.	%	über 1 Mon.	%
Leipziger . . .	45	2	1015	39	1455	51	309	11
Bayerischer . .	2	—	48	9	475	87	23	4
Wiesbadener .	3	—	959	42	987	43	33	15

Auf die rechtliche Lage der Bureaubeamten muß aus einem besonderem Grunde auch hier eingegangen werden. In Heft 27 der „Schriften der Gesellschaft f. Soz. Reform" hat Rechtsanwalt Adolf Fuld zwar schon einen Beitrag über den Dienstvertrag der Bureaubeamten der Rechtanwälte geliefert. Gegen seine Ausführungen haben aber die Bureaubeamten lebhaften Einspruch erhoben.[1])

„Denn nach Kenntnis dieses Artikels gewinnt es den Anschein, als ob der Dienstvertrag der Bureaubeamten gleich den anderen Privatangestellten nichts zu wünschen übrig läßt. Vor allem hätte man aber erwarten müssen, daß Rechtsanwalt Fuld diese für die Bureaubeamten wichtige Frage ganz objektiv und nicht vom Arbeitgeberstandpunkt aus hätte schreiben müssen! Kennt er nicht das Material, das gerade in dieser Beziehung der Leipziger Verband gesammelt hat, kennt er nicht Schrift 2 dieses Verbandes, in der vor zwei Jahren an den Reichstag um rechtliche Gleichstellung aller Bureaubeamten mit den übrigen Privatangestellten usw. petitioniert wurde? Es ist jedenfalls sehr bedauerlich, daß in einer so wichtigen sozialen Frage die Dinge in Wirklichkeit so oberflächlich und leichtfertig behandelt werden, als ob es sich kaum verlohnt, auf die Frage überhaupt noch einzugehen; denn auf diesen sechs Seiten des Artikels werden die einschlägigen Paragraphen des BGB. und des HGB. mit einigen

[1]) Vgl. Schriften des Verbandes Deutscher Bureaubeamten, Leipzig, Nr. 6, S. 13 ff.

wenigen Erläuterungen angeführt, dazu einige Zeilen Text und — das ist alles! Wenn beispielsweise Rechtsanwalt Fuld auf S. 46 bezüglich des Anstellungsverhältnisses der Bureaubeamten wörtlich schreibt: „Die vorstehenden (gemeint sind die §§ des BGB.) dürften somit im wesentlichen die gesetzlichen Bestimmungen sein, die das Anstellungsverhältnis dieser Privatbeamten regeln. Das tatsächliche Anstellungsverhältnis der Rechtsanwalts- und Notariatsbureaubeamten entspricht im wesentlichen den gesetzlichen Bestimmungen... Die Anwendung derselben vereinfacht sich noch dadurch, daß in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Vergütung nach festen Zeitabschnitten — Vierteljahren oder Monaten — bemessen wird, und die Kündigungsfristen sich hiernach sehr einfach regeln. Zudem bürgert sich die Gewohnheit immer mehr ein, die Kündigung durch ausdrückliche Vereinbarung zu regeln", so entsprechen seine Ausführungen nicht den Tatsachen! . . . Gleichzeitig berührt der Verfasser auch die anderen Wünsche der Bureaubeamten und kommt hier auf S. 47 zu folgendem Ergebnis: „Es mag nur hervorgehoben werden, daß durch die friedliche Zusammenarbeit der beiderseitigen Berufsvereine an vielen Orten auch nach dieser Richtung in den letzten Jahren die Lage der Angestellten wesentlich gehoben worden ist." Auch diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen! Die Lage der Angestellten ist heute noch genau so traurig wie vor zehn Jahren, von einer „wesentlichen Hebung" der Lage der Angestellten kann also gar keine Rede sein. Ferner beschäftigt sich der Verfasser mit dem Lehrvertrag auf derselben Seite und bemerkt hierzu folgendes: „Was indessen den Lehrvertrag (der Bureaubeamten) anbetrifft, so ist die Lage eines Anwaltslehrlings der eines Handlungslehrlings so ähnlich, daß die gleichen gesetzgeberischen Gründe, welche zur Schaffung der §§ 76 ff. des Handelsgesetzbuches geführt haben, auch für den Anwaltslehrling sprechen." Herr Rechtsanwalt Fuld begnügt sich mit dem Hinweis, daß der Lehrvertrag eines Anwaltslehrlings so ähnlich wie der eines Handlungslehrlings ist. Warum diese Oberflächlichkeit? Warum zieht der Verfasser, wenn er nun schon einmal diese

Frage behandelt, nicht Vergleiche zwischen beiden Lehrlingsverträgen und zeigt an der Hand dieses Materials, daß der Anwaltslehrling nicht im mindesten dieselben Rechte genießt, wie der Handlungslehrling? Noch besser ist aber der Schluß des Verfassers. Auf S. 48 sagt er wörtlich: „Ich komme also zu folgendem Resultat: 1. „Für eine Abänderung der privatrechtlichen Bestimmungen über den Anstellungsvertrag der Anwaltsbureaubeamten besteht im allgemeinen kein Bedürfnis. 2. Bei Schaffung eines einheitlichen Rechts der Privatbeamten empfiehlt es sich a) den Lehrvertrag im Anschluß an die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches (§ 76 ff.) zu regeln, b) die Bestimmung des § 616 BGB. für diejenigen Beamten, deren Dienstverhältnis auf längere Dauer berechnet ist, durch Einfügung der Bestimmung des § 76 des Handelsgesetzbuches zu erweitern.“ Nach Ansicht des Herrn Fuld besteht also kein Bedürfnis, die privatrechtlichen Bestimmungen über den Anstellungsvertrag der Bureaubeamten zu ändern. Nun, möge Herr Fuld vielleicht bei seinen Kollegen damit das Richtige getroffen haben, bei den Bureaubeamten stoßen aber derartige Ausführungen auf heftigen Widerstand. Gerade die Bureaubeamten verlangen eine Abänderung der gesetzlichen Bestimmungen über den Anstellungsvertrag, die die vorhandenen Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten beseitigt. Jedenfalls können die Bureaubeamten verlangen, daß jeder, der ihre wirtschaftliche wie rechtliche Lage öffentlich zur Kenntnis bringt, auch die Verhältnisse so schildert, wie sie in Wirklichkeit liegen und nicht mit einigen allgemeinen und dazu noch irreführenden Sätzen seine Schuldigkeit getan zu haben glaubt.“ —

In den Gehalts-, Arbeits- usw. Verhältnissen hat sich — im Durchschnitt — bisher nichts erheblich geändert.[1]) „Höchstens

[1]) An Rundschreiben der Anwaltskammern und der Justizbehörden betr. Regelung und Hebung der Lage der Angestellten bei Rechtsanwälten betr. Gerichtsvollziehern fehlt es nicht; ihr Wortlaut ist großenteils in den Generalversammlungsberichten des Zentralvereins der Büreauangestellten wiedergegeben.

macht sich eine regere Nachfrage nach solchen Angestellten geltend, die neben der gewöhnlichen Praxis des Bureaus noch die Schreibmaschine beherrschen und stenographiekundig sind. Die Nachfrage kann zum Teil nicht befriedigt werden, obschon auf alle Fälle an Angestellten, welche nur die Praxis der Rechtsanwaltsbureaus beherrschen, ohne die Sonderkenntnisse bezüglich Schreibmaschine und Stenographie zu besitzen, ein großer Überfluß vorliegt. Hier zeigt sich also die Folge der Anarchie im Lehrlingswesen der Rechtsanwaltsbureaus."

„Das Fortkommen der Bureauangestellten der Rechtsanwälte und Notare wird auch ganz besonders durch eine in vielen Orten bestehende Einrichtung erschwert, nach welcher Rechtsanwälte und Notare sich verpflichtet haben, Angestellte, welche bei einem ihrer Kollegen an demselben Orte beschäftigt waren, nicht ohne dessen Einwilligung zu engagieren. Dadurch wird dem Terrorismus Tür und Tor geöffnet."

„Von seiten der Arbeitgeber wird in der Regel gegenüber den Klagen der Angestellten darauf hingewiesen, daß der größte Teil der Angestellten den Beruf nur als Durchgangsstation für kommunale oder staatliche Anstellungen betrachte, auf eine Existenz für das ganze Leben dabei nicht rechne und daher auf eine angemessene Bezahlung, wie in anderen Lebensberufen, keinen Anspruch zu erheben nötig habe."

Die Bureauangestellten weisen demgegenüber daraufhin, daß sich im Gegenteil heute ihr Beruf als ein fester und dauernder darstellt. Abgesehen von den oben schon wiedergegebenen Mitteilungen über diesen Entwicklungsprozeß, wird von den Bureauangestellten noch betont, „daß früher die Rechtsanwaltsgehilfen gewissermaßen Anwärter auf Gerichtsstellen, Kommunalbeamtenstellen usw. waren. Durch das Gesetz vom 27. Juni 1871 (§ 77) und dessen weitere Ausgestaltung in den Jahren 1893 und 1906 ist das aber nach und nach eingeschränkt worden, so daß es heute unmöglich ist, im Sinne der früheren Verhältnisse fortzukommen. Die Tendenz der Gesetze von 1871, 1893 und 1906 soll damit natürlich nicht angegriffen werden, sondern lediglich

zum Ausdrucke gebracht sein, daß die Anwaltsangestellten neben den Militäranwärtern eine entsprechende Berücksichtigung verdient hätten."

Eine sichere Existenz ist die Stellung bei einem Rechtsanwalt oder Notar nicht. „Allenfalls kann man dies nur von dem Bureauvorsteher sagen, welcher infolge seines fortgesetzten Verkehrs mit dem Publikum besonderes Vertrauen genießt und häufig, wie man zu sagen pflegt, die Klientel in der Hand hat."

Ein späteres Selbständigwerden der Bureauangestellten der Rechtsanwälte und Notare ist naturgemäß in der Regel ausgeschlossen. Falls ein Angestellter nicht zeitig in einen anderen Beruf übertritt oder bei Stellenlosigkeit nicht alsbald Stellung findet, macht er sich höchstens insofern selbständig, als er Rechtskonsulent oder Agent wird. —

Der Organisationsgedanke ist bei den Bureaubeamten verhältnismäßig wenig — z. T. infolge politischer Differenzen — entwickelt. Es gibt zurzeit folgende Verbände, die, abgesehen von kleineren und kaum ins Gewicht fallenden Vereinen, in Frage kommen, nämlich:

1. Verband Deutscher Bureaubeamten, Leipzig.
2. Verband Deutscher Rechtsanwalts- und Notariats-Bureaubeamten in Wiesbaden.
3. Verband der Bureauangestellten und der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften, Berlin, (früher genannt Zentralverband der Bureauangestellten).
4. Bayerischer Rechtsanwaltsgehilfen-Verband, Augsburg.

Von diesen Verbänden ist der älteste der Verband Deutscher Bureaubeamten in Leipzig, der schon im Jahre 1887 gegründet wurde und alle Kategorien von Bureaubeamten umfaßt; ferner der ehemalige Zentralverband der Bureauangestellten, der seit etwa 15 Jahren besteht und sich im vorigen Jahre mit dem Verband der Verwaltungsbeamten usw. verschmolzen hat. Nach einer neueren Statistik, die vom „Sozialen Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellten" herausgegeben worden ist, besitzt

der Verband der Bureauangestellten und der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und der Berufsgenossenschaften infolge der Verschmelzung die größte Mitgliederzahl und zwar 4782 am 31. Dezember 1908; ihm folgt der Leipziger Verband mit 3740, der Wiesbadener Verband mit 3308 und schließlich der Bayerische Verband mit 607 Mitgliedern. Diese vier größeren Verbände von Bureaubeamten haben also insgesamt etwa 12 500 Angestellte organisiert von ungefähr 50—60 000 Bureaubeamten im ganzen Deutschen Reich!

Die Wünsche und Bestrebungen dieser Organisationen ergaben sich im wesentlichen schon aus der vorstehenden Schilderung der Lage ihrer Berufsangehörigen. Aus ihren Anträgen an den Reichstag sei indes noch folgendes hervorgehoben.

Der Verband deutscher Bureaubeamten wünscht

I. Die Ausdehnung der Erhebungen der Kommission für Arbeiterstatistik auf die Verhältnisse aller Bureaubeamten.

II. Rechtsgleichheit der Bureaubeamten untereinander und Gleichstellung mit den übrigen Angestellten.

Hiermit werde vor allem bezweckt, das bessere Recht der Handlungsgehilfen auf das Dienstverhältnis der Bureaubeamten zu übertragen, es müsse ein einheitliches Privatbeamtenrecht geschaffen werden.

III. Grundsätzliche Sozialpolitik für Bureaubeamte.

In dieser Hinsicht werden folgende Einzelforderungen erhoben:

1. Die für Handlungsgehilfen geltenden Kündigungsfristen müßten eingeführt werden, da, abgesehen von der Möglichkeit, daß bisher der Prinzipal jeden Tag, der Bureaubeamte nur vierteljährlich kündigen könne, laut Privatstatistik z. B. 47 % der Thüringer Anwaltsangestellten an wöchentliche und halbmonatliche Kündigungsfristen gebunden seien. Bureaubeamte fänden aber schwerer passende Beschäftigung als Handlungslungsgehilfen und Techniker, denen eine Kündigungsfrist von

mindestens einem Monat gesetzlich gewährleistet sei; sie seien also bei den bestehenden, regelmäßig zwei- oder vierwöchentlichen Kündigungsfristen schlecht gestellt.

2. Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen auf sechs Wochen und Unzulässigkeit von Gehaltsabzügen.

Die sozial gleichstehenden Handlungsgehilfen seien durch § 63 HGB. geschützt, den Bureaubeamten könnten dagegen nach § 616 BGB. Beträge aus der Krankenkasse oder aus einer Unfallversicherung angerechnet werden — dies sei eine Härte, zu deren Beseitigung der Reichstag wohl schon durch seine Stellungnahme zur Abänderung des § 63 des HGB. in zwingendes Recht geneigt sein müsse.

3. Was den Rechtsweg bei Streitigkeiten anbelange, so sollte die Zuständigkeit der Gewerbe- oder der Kaufmannsgerichte auf die Bureaubeamten bis zu 5000 M. Jahresgehalt zwecks schnellerer und einfacherer Entscheidung ausgedehnt werden.

4. Ausdehnung der sozialpolitischen Gesetzgebung auf alle Bureaubeamten.

Die Sicherstellung aller Bureaubeamten gegen Krankheit und Tod, Unfall, Invalidität und Alter sei unbedingt nötig; die sozialen Verhältnisse der Bureaubeamten rechtfertigten eine solche Erweiterung der Sozialpolitik.

5. Arbeitskammern und Interessenvertretung.

Die Einbeziehung der Privatangestellten in Arbeitskammern sei im allgemeinen Interesse zu wünschen, da diese Beamten in denselben wichtige Aufgaben zur Förderung des sozialen Friedens leisten würden; es würde dadurch aber auch eine bisher nicht bestehende, gesetzliche Interessenvertretung, die behufs Vertretung der verschiedenen Forderungen der Bureaubeamten notwendig sei, geschaffen. Für die Interessenvertretung der bei Rechtsanwälten und Notaren beschäftigten Bureaubeamten empfehle sich die Errichtung von Gehilfenkammern im Rahmen der deutschen Rechtsanwaltsordnung.

Hinsichtlich der Arbeitszeit kommen noch folgende Forderungen hinzu:

1. Verbot der Sonntags- und Feiertagsarbeit; 2. Höchstarbeitszeit von acht Stunden täglich mit einer zweistündigen Mittagspause und Bureauschluß spätestens um 7 Uhr oder Höchstarbeitszeit von sieben Stunden täglich ohne Mittagspause, und Bureauschluß spätestens um 3 Uhr; 3. Früherer Schluß an den Sonnabenden; 4. Ausnahmen sind nur zulässig bei Arbeiten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse oder zur Verhütung von Rechtsnachteilen vorgenommen werden müssen; 5. Ununterbrochener Erholungsurlaub von mindestens 14 Tagen jährlich unter Fortzahlung des Gehaltes."

Der Bayerische Verband betonte in seiner Eingabe an den Reichstag:

Mißstände seien vor allem in den Lehrlingsverhältnissen vorhanden: z. B. seien in Berlin 55 % der Anwaltsgehilfen Lehrlinge; in ganz Deutschland ergebe sich ein Durchschnittsverhältnis von 40 % allein an Lehrlingen. Schriftliche Lehrverträge auf eine „Lehrzeit" seitens der Rechtsanwälte seien äußerst selten, das Lehrverhältnis könne jederzeit gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber nur den vereinbarten Termin einhalte; die Fachschulbildung fehle, an den Besuch von Fortbildungsschulen werde nicht gedacht.

Diese Petition wendet sich dann eingehend und entschieden gegen die seitens der Regierungen veranlaßte Begutachtung der beklagten Verhältnisse durch die Anwaltskammern, die eine durchaus einseitige sei, schon deshalb, weil wohl kaum ein Anwaltsgehilfe seine Klagen bei der Anwaltskammer vorbringe, weil ihm dies schaden könne, man auch nicht Denunziant sein wolle, — einzig und allein die Anwaltskammer in Frankfurt a. M. sei durch Annahme eines Tarifvertrags, Festsetzung wertvoller Kündigungsfristen und Errichtung einer Fachschule den Forderungen der Angestellten gerecht geworden. Die Petition verlangt den Erlaß eines Schutzgesetzes, welches die Verhältnisse der Anwaltsangestellten — insbesondere die Lehrlings-, Kündigungs- und hygienischen Zustände — regelt, und fordert die Schaffung eines Gehilfenausschusses bei jeder Anwaltskammer, der, wenn mit genügenden und

hinreichenden Rechten ausgestattet, jede weitere gesetzgeberische Maßnahme vorläufig überflüssig machen würde, wenn es möglich wäre, bei den Anwaltskammern geeignete Kranken- und Pensionskassen zu errichten und auch sonst an dem Wohle der Anwaltsangestellten zu arbeiten. Zum Schluß betonen dann die Gesuchsteller noch, daß in jedem Bezirke die Möglichkeit des Abschlusses von Kollektiv-Arbeitsverträgen geschaffen werden müsse, und warnen davor, die Regelung des „Gehilfenausschusses bei der Anwaltskammer" mit der Frage der Arbeitskammern zu verquicken.

In den geplanten paritätischen Arbeitskammern scheinen die Bureauangestellten keine Vertretung finden zu sollen. Unter Bezugnahme hierauf führte der Abgeordnete Dr. Potthoff im Reichstage aus:

„Die Rechtsanwaltskammern und die Rechtsanwaltsverbände haben in einer unverständlichen Rückständigkeit den Herrenstandpunkt zum Teil mit aller Schärfe hervorgekehrt und eine Verhandlung mit ihren Gehilfen abgelehnt. Gerade hier wäre also vielleicht ein Zwang zum Verhandeln ebenso segensreich und notwendig wie in der schweren Industrie, und vielleicht würden wir es erleben, daß gerade diese rein juristischen Arbeitskammern, wenn sie einmal von dem Segen ihrer eigenen Wirksamkeit sich überzeugt hätten, nun für die rechtliche und tatsächliche Fortentwicklung des Instituts außerordentlich gute Dienste leisteten. Oder ist etwa beabsichtigt, diese Gehilfen auch der Anwaltsbureaus in das besondere Vorgehen hineinzubeziehen, das man den technischen und kaufmännischen Angestellten in Aussicht gestellt hat?"

---

2. Bureaubeamte bei Kammern und Vereinen.

Während sich die wissenschaftlichen Fachbeamten der wirtschaftlichen Interessenvertretungen bereits zu einem selbständigen geschlossenen Stande, dem der praktischen Volkswirte, entwickelt haben, hat sich die Berufsgruppe der Bureaubeamten solcher Organisationen noch nicht in dem gleichen Maße ausgebildet. Gewiß ist ihre Zahl schon recht erheblich; man kann auch aus Annoncen entnehmen, daß Bureaubeamte, die z. B. bei einer Handelskammer tätig waren, wiederum bei einer solchen oder bei einer anderen wirtschaftlichen Interessenvertretung Stellung zu erhalten wünschen. Indes ist, besonders bei den jüngeren Angestellten, ein Übergang von und zu andersartiger Bureautätigkeit, z. B. in kaufmännischen Betrieben, recht häufig. Soweit es sich um rein ausführende Tätigkeiten, wie stenographieren und Maschine schreiben, handelt, ist dies allerdings eine ganz natürliche Erscheinung. Doch auch was die höheren Bureaubeamten der Vereine und Kammern anbetrifft, ist die Herausbildung einer eigenen Berufsgruppe erst zum Teil fortgeschritten. Jedenfalls noch nicht im wünschenswerten Maße. Bemerkenswert hierfür sind die Ausführungen eines Handelskammersyndikus auf der letzten Zusammenkunft der Vereinigung Deutscher Handels- und Gewerbekammer-Sekretäre. So wie die Verhältnisse bei den meisten Kammern heute lägen, sei es dem geschäftsführenden Beamten nicht leicht gemacht, sich in dem nötigen Maße der Ausbildung seiner Assistenten und Volontäre zu widmen, weil im Handelskammerdienst ein Stand von fachmäßig vorgebildeten und zu selbständiger Arbeit

geschulten höheren Bureaubeamten fehle, der dem Syndikus die gesamte schematische Arbeit abnehme .... Nur bei verhältnismäßig wenigen Handelskammern Deutschlands seien derartig geschulte Bureauvorsteher, die etwa den Kreissekretären, Regierungs- und Gerichtssekretären vergleichbar seien, vorhanden ... Die gesamte Tätigkeit unserer höheren akademisch gebildeten Verwaltungs- und Justizbeamten sei gar nicht denkbar ohne die als selbstverständlich betrachtete Hilfstätigkeit der höheren Subalternbeamten. Im Gegensatz hierzu gelte es bei der Mehrzahl der Handelskammern als ebenso selbstverständlich, daß der Syndikus selbst zu einem beträchtlichen Teil die Funktionen des Bureauvorstehers erfülle. Dieser Zustand müsse zu allererst verschwinden. ...

Über die Einkommensverhältnisse usw. der Bureaubeamten bei den einzelnen Arten von wirtschaftlichen Interessenvertretungen geben die folgenden Tabellen Aufschluß. Sie wurden gewonnen durch Umfragen, die der Deutsche Volkswirtschaftliche Verband, der Deutsche Landwirtschaftsrat und der Deutsche Handwerks- und Gewerbekammertag auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform veranstaltet haben.

Handelskammern. Auskunft gaben 40 Kammern mit 58 Bureaubeamten, und zwar 20 männlichen Bureauvorstehern, 34 Bureaugehilfen (28 männlichen und 6 weiblichen) und 4 männlichen Bureaulehrlingen.

Für die Bureauvorsteher haben angegeben

als tatsächlich gezahltes Gehalt		als steigerungsfähiges Mindestgehalt	
900 M.	1 Kammer	600 M.	2 Kammern
1100 „	1 „	1000 „	1 „
1200 „	5 „	1200 „	1 „
1500 „	2 „	1700 „	1 „
1600 „	1 „	1800 „	2 „
2000 „	1 „	2000 „	1 „
3000 „	2 „	2500 „	1 „
3600 „	1 „		
über 3600 „	1 „		

Bei den Gehältern unter 1200 M. handelt es sich um kleine Kammern, die überhaupt nur **nebenamtlich** tätige Angestellte beschäftigen. Ferner haben die Bureauvorsteher bei einer Reihe von Kammern Nebeneinnahmen, z. B. bei einem Gehalt von je 1200 M. je 50 M., bezw. 120 M., bezw. 200 M. und Wohnungsgeldentschädigung.

Tatsächlich gezahltes Gehalt für männl. Bureaugehilfen			
600	M.	1	Kammer
840	„	2	„
1000	„	1	„
1200	„	1	„
1400	„	1	„
1500	„	1	„
1800	„	5	„
2000	„	1	„
2500	„	2	„
3000	„	1	„
3500	„	1	„

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für männl. Bureaugehilfen			
360	M.	2	Kammern
600	„	1	„
700	„	2	„
840	„	1	„
900	„	4	„
1000	„	1	„
1100	„	1	„
1500	„	1	„
1700	„	1	„

Tatsächlich gezahltes Gehalt für weibl. Bureaugehilfen			
480	M.	1	Kammer
600	„	1	„
900	„	1	„
1500	„	1	„

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für weibl. Bureaugehilfen			
360	M.	1	Kammer
1300	„	1	„
1800	„	1	„

Sowohl den Bureauvorstehern, wie den Gehilfen sind zum Teil bestimmte **Steigerungssätze** zugesichert, z. B. alle 2 Jahre 120 M., alle 3 Jahre 240 M. Auch kommen **Gratifikationen** hinzu, bei den Bureauvorstehern z. B. in Höhe von M. 20 bezw. 50 bezw. 100 bezw. 150 bezw. 200 und bei den Gehilfen M. 20 bezw. 30 bezw. 40 bezw. 50 bezw. 100.

Den **Lehrlingen** werden Entschädigungen gezahlt von M. 20 bezw. 120 bezw. 240 bezw. 360 jährlich.

Landwirtschaftskammern. Auskunft erteilten 35 Kammern mit zusammen 108 Bureaubeamten und zwar 23 männ-

lichen Bureauvorstehern, 71 männlichen und 14 weiblichen Bureaugehilfen.

Tatsächlich gezahltes Gehalt der Bureauvorsteher	
1400 M.	1 Kammer
1500 „	1 „
1600 „	1 „
3000 „	1 „
3000—3600 „	2 „
4000—4500 „	8 „
5000 „	1 „
6000 „	1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt der Bureauvorsteher	
900 M.	1 Kammer
1000 „	1 „
1200 „	1 „
1400 „	1 „
1500 „	2 „
1700 „	1 „
2000 „	4 „
2500 „	6 „
3000 „	1 „

Tatsächliches Gehalt der männl. Bureaugehilfen	
600 M.	2 Kammern
840 „	2 „
900 „	3 „
1200 „	2 „
1500 „	2 „
2500 „	1 „
3000 „	5 „
3000—3600 „	6 „
4000—4200 „	3 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt der männl. Bureaugehilfen	
480 M.	5 Kammern
600 „	5 „
840 „	1 „
900 „	2 „
1000 „	2 „
1200 „	4 „
1500 „	5 „

Tatsächliches Gehalt der weibl. Bureaugehilfen	
840 M.	2 Kammern
900 „	1 „
1000 „	1 „
1200 „	1 „
1300 „	1 „
1400 „	1 „
2000 „	1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt der weibl. Bureaugehilfen	
600 M.	1 Kammer
720 „	1 „
1100 „	1 „
1200 „	1 „

Hinzu kommen Nebenverdienste, Wohnungsgeldzuschüsse, Ortszulagen, Gratifikationen. Steigerungssätze sind oft vereinbart und zwar in der Regel nach 2 oder 3 Jahren in einer Höhe zwischen 100—400 M.

Handwerks- und Gewerbekammern. Auskunft er-

teilten 44 Kammern mit 161 Bureaubeamten, darunter 9 Bureauvorstehern und 152 Bureaugehilfen, unter letzteren etwa 23 Lehrlingen.

Tatsächlich gezahltes Gehalt für Bureauvorsteher

1500 M.	1	Kammer
1800 "	3	"
2400 "	1	"
2400–3000 "	3	"
3200 "	1	"

Tatsächliches Mindestgehalt für Bureauvorsteher

1200 M.	1	Kammer
1800 "	1	"
2100 "	1	"
2600 "	1	"

Gehalt für Bureaugehilfen:

Bis 360 M.	beziehen	14	Angestellte
361—480 "	"	3	"
481—600 "	"	6	"
601—720 "	"	14	"
721—900 "	"	13	"
901—1200 "	"	40	"
1201—1500 "	"	11	"
1501—1800 "	"	21	"
1801—2100 "	"	10	"
2101—2400 "	"	9	"
2401—3000 "	"	3	"
4200 "	"	1	"
unbestimmt	"	2	"
ohne Angabe	"	1	"

Als steigerungsfähiges Mindestgehalt sind festgestellt:

Bis 360 M.	für	5	Angestellte
361—500 "	"	1	"
501—600 "	"	9	"
601—720 "	"	4	"
721—900 "	"	7	"
901—1200 "	"	16	"
1201—1500 "	"	10	"
1501—1800 "	"	5	"
2000 "	"	1	"
nach Leistung	"	2	"
ohne Angabe	"	88	"

Nebenverdienst ist für die Bureauvorsteher nicht angegeben, wohl aber für andere Bureauangestellte, z. B.:

Grundgehalt	Nebenerwerb	Beamte
300	75	1
2200	300	1
2400	300	1
500	4—500	1
1620	1000	1
—	keinen	143

Freie Vereine gewerblicher Unternehmer. Auskunft erteilten 52 Vereine, darunter 37 mit Angestellten und zwar mit 85 Bureaubeamten, die sich zusammensetzen aus 14 männlichen und 4 weiblichen Bureauvorstehern, ca. 21 männlichen und 41 weiblichen Bureaugehilfen, sowie 5 männlichen Lehrlingen.

Tatsächliches Gehalt für männliche Bureauvorsteher:

1500 M. 1 Verein
1800 „ 1 „
2500 „ 7 „
3000 „ 1 „
3600 „ 2 „
3900 „ 3 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für männliche Bureauvorsteher:

1100 M. 1 Verein
1600 „ 1 „
1800 „ 1 „
2500 „ 3 „

Tatsächliches Gehalt für weibliche Bureauvorsteher:

1200 M. 1 Verein
1500 „ 1 „
1700 „ 1 „
2500 „ 1 „

Tatsächliches Gehalt für männliche Bureaugehilfen:

600 M. 1 Verein
900 „ 1 „
1000 „ 1 „
1400 „ 1 „
1500 „ 1 „
1800 „ 2 „
2500 „ 3 „
3000 „ 1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für männliche Bureaugehilfen:

600 M. 1 Verein
720 „ 1 „
900 „ 1 „
1200 „ 3 „
1500 „ 1 „
1600 „ 1 „

Tatsächliches Gehalt für weibliche Bureaugehilfen:

720 M. 1 Verein
840 „ 1 „
900 „ 1 „
1200 „ 1 „
1400 „ 1 „
1500 „ 6 „
1600 „ 2 „
1800 „ 3 „
2000 „ 1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für weibliche Bureaugehilfen:

600 M. 2 Vereine
720 „ 2 „
1000 „ 4 „
1200 „ 4 „

Nebenverdienst ist selten, Gratifikationen werden in der Regel gezahlt, schwankend zwischen 15 M. und 300 M. im Jahre. Steigerungssätze sind öfters vereinbart und zwar dann alle 2 und 3 Jahre. Die Lehrlinge erhalten Vergütungen zwischen 180 bis 720 M. im Jahre.

Freie Vereine von Angestellten. Auskunft erteilten 12 Vereine mit zusammen ca. 213 Bureaubeamten, darunter etwa 30 männlichen und 2 weiblichen Bureauvorstehern, etwa 204 männlichen Bureaugehilfen. Von diesen Beamten entfällt aber ein sehr erheblicher Teil, nämlich 77 auf einen Verein, der generell mitgeteilt hat, daß er an 21 höhere (Bureau-?) Beamte Gehälter zahlt von 2850—4400 M., an 14 Korrespondenten 1200 bis 2520 M., an 12 Buchführungs- und Kassenbeamte 1500 bis 3000 M., an 51 Archiv-, Registratur- und Stellenvermittlungsbeamte 960—2700 M. Bei den übrigen Vereinen hat die Umfrage ergeben:

Tatsächliches Gehalt für männliche Bureauvorsteher:

3000 M. 3 Vereine
4200 „ 1 „
4400 „ 1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für männliche Bureauvorsteher:

1500 M. 1 Verein
1800 „ 1 „
2000 „ 1 „
2500 „ 2 „
3000 „ 1 „

Tatsächliches Gehalt für weibliche Bureauvorsteher:

2500 M. 1 Verein

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für weibliche Bureauvorsteher:

1500 M. 1 Verein

Tatsächliches Gehalt für männliche Bureaugehülfen:

1000 M. 1 Verein
1800 „ 3 „
2000 „ 1 „
2500 „ 1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für männliche Bureaugehilfen:

600 M. 2 Vereine
840 „ 1 „
900 „ 1 „
1500 „ 1 „

Tatsächliches Gehalt für weibliche Bureaugehilfen:

1500 M. 1 Verein
1800 „ 1 „

Steigerungsfähiges Mindestgehalt für weibliche Bureaugehilfen:

900 M. 1 Verein
1100 „ 1 „

Steigerungssätze sind zum Teil vorgesehen. Gratifikationen kommen in der Regel vor und zwar in Höhe von 30—250 M. jährlich.

Über die Arbeitszeit der Bureaubeamten geben die nachfolgenden Übersichten für die wichtigsten ihrer Tätigkeitsgebiete gesondert Auskunft.

1. Handelskammern.

Die Arbeitszeit währt	Zahl der H.-K.	Zahl der Angestellten				Die Arbeitszeit erhöht sich
		Vorsteher m.	Gehilfen m.	Gehilfen w.	Lehrlinge m.	
6 Std.	6	6	5	1	—	in 2 H.-K. selten
$6^1/_2$ "	1	—	1	—	—	
7 "	5	2	6	—	—	in 1 H.-K.: zuweilen um 1 Std. pro Tag
8 "	12	10	15	4	4	in 1 H.-K. monatl. um 30 Std. in 1 H.-K. monatl. um 20 Std. in 1 H.-K. monatl. um 10. Std. in 1 H.-K. im Winter häufig in 1 H.-K. ausnahmsweise
$8^1/_2$ "	2	1	1	1	—	in 1 H.-K. monatl. um ca. 30 Std. in 1 H.-K. ausnahmsweise um 1 Std. pro Tag
je nach Bedarf an 2 Nachmitt. der Woche	1	1 [1]	—	—	—	
zusammen	27	20	28	6	4	in 10 H.-K. für 7 Vorst., 5 m. und 2 w. Geh. und 2 Lehrl.

Sonntagsarbeit kommt in zwei Handelskammern vor.

[1]) nebenamtlich.

Landwirtschaftskammern.

Die Arbeitszeit währt	Zahl der L.-K.	Zahl der Angestellten				Die Arbeitszeit erhöht sich monatlich
		Vorsteher	Gehilfen m.	Gehilfen w.	Lehrl. m.	
6 Std.	1	1	1	—	—	
6½ "	2 [1])	2	1	1	—	
7 "	6 [1])	9	28	8	—	in 1 L.-K. mindestens um 30 Std., in 1 L.-K. ebenso, aber nur im Winter
7½ "	6	5	9	1	—	in 1 L.-K. um 15 Std., in 1 L.-K. um 15 bis 30 Std.
8 "	11 [1])	6	27	4	?	in 1 L.-K. um 10 bis 15 St., in 1 L.-K. um 20 Std., in 1 L.-K. um ca. 30 Std. (aus eigenem Antriebe)
9 "	1	—	2	—	—	
nicht normiert bzw. keine Ausk.	2	—	3	—	—	
Summe	29	23	71	14	?	in 7 L.-K. mit 6 Vorst., 5 m. und 1 w. Geh. (3 L.-K. ohne Zahl der m. Geh. u. 1 L.-K. ohne Zahl d. w. Geh.)

Sonntagsarbeit kommt bei sieben Landwirtschaftskammern hin und wieder vor, bei sechs regelmäßig in der Dauer von ½—2 Stunden.

[1]) Darunter L.-K. ohne Angabe über die Zahl der Bureaubeamten.

Freie Vereine gewerblicher Unternehmer.

Die Arbeitszeit währt	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten					Die Arbeitszeit erhöht sich
		Vorsteher		Gehilfen		Lehrl.	
		m.	w.	m.	w.	m.	
6 Std.	4 [1])	2	—	4	7	1	in 1 Verein monatl. um 6–8 Std., in 1 Verein im Winter zeitweise 1 Std. tägl., in 1 Verein vorübergehende Mehrarbeit zu Hause
7 "	5	3	1	6	8	—	in 1 Verein im Winter um 1 Std. tägl., in 1 Verein häufig um 1 Std. pro Tag.
$7^1/_2$ "	3	1	—	1	3	—	in 1 Verein monatl. um 12 Std., in 1 Verein monatl. um 6—7 Std.
8 "	10	4	2	7	15	4	in 1 Verein während 5 Monate um 40 Std. pro Mon., in 1 Verein monatlich um ca. 15 Std., in 1 Verein monatl. um 4 Std., in 1 Verein selten
$8^1/_2$ "	1	—	—	—	1	—	
9 "	6 [2])	4	1	3	7	—	in 1 Verein monatl. um 15—20 Std.
Summe	29	14	4	21	41	5	in 12 Vereinen mit 4 m. und 2 w. Vorstehern, 8 m. u. 18 w. Gehilfen (zus. 32) darunter 1 Verein ohne Angabe über die Zahl d. Beamten.

Sonntagsarbeit kommt nur gelegentlich bzw. freiwillig vor.

[1]) Darunter 1 Verein ohne Angabe üb. Art u. Zahl d. Bureaubeamten.
[2]) Darunter 2 Vereine ohne Angabe über die Zahl der Gehilfen.

Handwerkskammern.

Die Arbeitszeit währt in Std.	Zahl der Angestellten
3	1
7	4
7½	4
8	34
9	1
nach Bedarf	1
Summe	45

Die Arbeitszeit erhöht sich monatlich um Std.	Zahl der Angestellten
1—2	1
2	1
4	1
10—12	1
25	1
30	1
40 beim Sekretär	2
150	1
im Frühjahr u. Herbst tägl. um 2 Std.	1
im Winter —	1
häufig	1
nach Bedarf	3
Summe	15

Sonntagsarbeit kommt bei 13 Handwerkskammern vor, schwankend von ½—2 Stunden.

Freie Vereine von Arbeitnehmern.

Die Arbeitszeit währt	Bureau-					Die Arbeitszeit erhöht sich
	Beamte		Gehilfen		Lehrling	
	m.	w.	m.	w.	m.	
6 Std.	3	—	?	?	—	in 1 Verein während 5 Wintermonate 2—3 Std. monatlich.
8 "	11	—	74	—	—	in 1 Verein in einzelnen dringenden Fällen. — Sonnabend vermindert sich die Arbeitszeit um 2 Std.
8½ "	—	2	—	?	—	selten.
9 "	2	—	16	—	1	in 1 Verein i. Winter monatl. 26 Std., in 1 Verein monatlich 10 Std.
zusammen	16	2	90	?	1	zusammen in 6 Vereinen mit 49 Bureaubeamten u. 1 Lehrling.

Sonntagsarbeit sehr selten.

Über die Urlaubserteilung an die Bureaubeamten geben folgende Tabellen Aufschluß.

Handelskammern:

Regelmäßiger Urlaub unter Gehaltszahlung von	Zahl der H.=K.	Zahl der Angestellten			
		Vorsteher m.	Gehilfen m.	Gehilfen w.	Lehrlinge m.
1 Woche	4	3	1	2	—
2 Wochen	4	2	3	—	1
1 bis 2 "	5	2	4	1	1
1 " 3 "	4	4	8	3	2
1 " 4 "	1	2	1	—	—
2 " 3 "	3	1	4	—	—
Die Dauer ist unbekannt	2	3	2	—	—
Summe	23	17	23	6	4
Keinen regelmäßigen Urlaub gewähren	4	3	5	—	—

Handwerkskammern:

Regelmäßiger Urlaub unter Gehaltzahlung von	Zahl der Kammern
1 Woche	7
1 bis 2 Wochen	7
2 Wochen	9
2 bis 3 bzw. 4 Wochen	7
Zeitdauer unbestimmt	10
Zusammen	40
Keinen Urlaub gewähren	5

Landwirtschaftskammern:

Regelmäßiger Urlaub unter Gehaltszahlung von	Zahl der L.-K.	Zahl der Angestellten			
		Vorsteher	Gehilfen m.	Gehilfen w.	Lehrl. m.
bis 2 Wochen	4[1]	3	2	?	—
„ 3 „	1	3	3	—	—
„ 4 „	1[1]	1	?	—	?
1 „ 2 „	3[1]	2	1	?	—
1 „ 3 „	2	1	19	2	—
1 „ 4 „	3[1]	4	?	1	—
2 „ 3 „	5	5	12	4	—
2 „ 4 „	3[1]	3	23	6	?
1 „ 6 „	1[1]	1	?	—	—
die Dauer ist unbekannt	1	—	1	—	—
Summe	24	23	61	13	?
Keinen regelmäßigen Urlaub gewähren	5	—	10	1	—

[1]) Ohne genaue Angabe der Anzahl aller Angestellten.

Freie Vereine von Angestellten:

Regelmäßiger Urlaub unter Gehaltszahlung von	Zahl der Angestellten				
	Bureauvorsteher m.	Bureauvorsteher w.	Gehilfen m.	Gehilfen w.	Lehrl. m.
1 bis 2 Wochen	2	—	16	—	1
3 Tage bis 3 Wochen	8	—	45	—	—
2 bis 3 Wochen	—	—	1	—	—
1 „ 4 „	3	2	28	?	—
3 „ 5 „	3	—	?	?	—
Zusammen	16	2	ca. 90	?	1

Freie Vereine gewerblicher Unternehmer:

Regelmäßiger Urlaub unter Gehaltszahlung von	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten				
		Vorsteher		Gehilfen		Lehrl.
		m.	w.	m.	w.	m.
bis 1 Woche	2	1	—	2	1	—
„ 2 Wochen	8[1])	4	—	4	8	—
„ 3 „	3	—	1	—	3	—
„ 4 „	1	—	—	—	1	—
1 „ 2 „	4	3	—	?	2	1
3 Tage bis 2 Wochen	1	1	1	—	4	—
1 bis 3 Wochen	4	3	1	6	4	4
1 „ 4 „	1	—	1	—	2	—
2 „ 3 „	2	1	—	2	6	—
2 „ 4 „	1	—	—	3	3	—
3 „ 5 „	1	1	—	4	6	—
3 „ 6 „	1	—	—	—	—	—
Summe	29	14	4	21	40	5
Keinen regelmäßigen Urlaub	[2])	—	—	—	1	—

[1]) Darunter 1 Verein ohne Zahl der Gehilfen.

[2]) Bei dem betr. Verein hat nur die eine Gehilfin keinen Urlaub.

Über die Gehaltszahlungen bei militärischen Übungen unterrichten folgende Tabellen.

Handelskammern:

Das Gehalt wird weiter gezahlt	Zahl der H.-K.	Zahl der Angestellten		
		Vorsteher	Gehilfen	Lehrl.
stets	12	8	16	4
bei kürzeren Übungen	1	1	—	—
Summe	13	9	16	4
Keine Bestimmungen haben getroffen	14	11	12	—

Landwirtschaftskammern:

Das Gehalt wird weiter gezahlt	Zahl der L.-K.	Zahl der Angestellten		
		Vorsteher	Gehilfen	Lehrl.
stets	19 [1]	19	45	?
bis 2 Wochen	1 [1]	1	?	—
Summe	20	20	45	?
Keine Bestimmungen	9	3	26	?

[1]) Darunter Kammern ohne genaue Angabe der Zahl der Angestellten. In 3 L.-K. mit 4 Vorstehern, 6 männl. und 2 weibl. Gehilfen werden Übungen auf die Urlaubszeit angerechnet.

Handwerkskammern:

Das Gehalt weiter gezahlt	Zahl der Kammern
stets	19
Bis zu 4 Wochen	1
Hälfte des Gehalts gezahlt	1
Zusammen	21

Freie Vereine von gewerblichen Unternehmern:

Das Gehalt wird weitergezahlt	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten		
		Vorsteher	Gehilfen	Lehrl.
stets	13	9	14	5
bei kürzeren Übungen	1	1	—	—
Summe	14	10	14	5
Keine Auskunft bezw. keine Bestimmungen	15	4	7	—

Freie Vereine von Angestellten:

Das Gehalt wird weitergezahlt	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten		
		Vorsteher	Gehilfen	Lehrl.
stets	4	12	ca. 57	—
bis 8 Wochen	1	1	4	—
„ 4 „	1	2	24	—
Summa	6	15	85	—
Keine Bestimmungen	3	1	5	1
Zusammen	9	16	90	1

Über besondere Vereinbarungen betr. Krankheitsfälle und Kündigungsfristen ist folgendes zu bemerken:

Handelskammern:

Besondere Vereinbarungen betr. Krankheit bestehen nur in 1 H.-K. mit 1 männl. Gehilfen: Das Gehalt wird 3 Monate weitergezahlt.

2 H.-K. teilen mit, daß sie ihren 4 männl. Gehilfen das Gehalt ohne besondere Vereinbarungen weiterzahlen.

Kündigungs-fristen wurden vereinbart	Zahl der H.-K.	Zahl der Angestellten			
		Vor-steher	Gehilfen		Lehrl.
		m.	m.	w.	m.
6 Monate	2	2	3	—	—
3 "	6	3	4	—	—
6 Wochen	1	1	—	—	—
1 Monat	3	2	2	1	1
2 Wochen	—	—	1	1	1
es bestehen keine Verein-barungen	15	12	18	2	1
	—	—	—	2	1
Zusammen	27	20	28	6	4

Landwirtschaftskammern:
Besondere Vereinbarungen betr. Krankheit.

Das Gehalt wird weitergezahlt	Zahl der L.-K.	Zahl der Angestellten			
		Vor-steher	Gehilfen		Lehrl.
			m.	w.	m.
stets	6 [1])	3	10	3	?
6 Wochen bis 6 Monate	1	1	15	2	—
6 Wochen	1 [1])	1	?	—	—
es bestehen keine besonderen Vereinbarungen	21 [2])	18	50	9	?
zusammen	29	23	75	14	?

[1]) Ohne genaue Angaben der Angestelltenzahl.

[2]) In 6 L.-K. mit 8 Vorstehern, 5 männl. und 1 weibl. Gehilfen wird das Gehalt auch ohne besondere Vereinbarungen weitergezahlt (darunter 3 L.-K. ohne Zahl der männl. Gehilfen).

Kündigungsfristen.

Es wurden vereinbart	Zahl der L.-K.	Zahl der Angestellten: Vorsteher	Gehilfen m.	Gehilfen w.	Lehrlinge m.	zusammen	Bemerkungen. (Angaben über die Verteilung der verschiedenen Kündigungsfristen auf die einzelnen Angestellten)
1 Tag, bezw. 3 Mon., bezw. unkündbar	1	?	?	?	—	?	Vorsteher: unkündbar. Bureauassistenten: 3 Monate. Sonstige m. Gehilfen täglich. w. Geh.: nach 3jähr. Dienstzeit 3 Mon., sonst täglich.
2 bis 4 Wochen bezw. keine Auskunft	1	1	4	1	—	6	3 m. u. 1 w. Geh. (Schreiber usw.): 2—4 Wochen. Die übrigen: keine Auskunft.
2 Wochen bezw. 3 Mon.	1	?	?	?	?	?	Hilfskräfte: 2 Wochen. Die anderen: 3 Monate.
1 Monat	1	1	1	1	—	3	
1 bis 3 Monate	1	1	?	—	—	1	sofern einzelne Beamte nicht lebenslänglich angestellt sind.
1 bezw. 3 Monate	4	—	?	?	—	?	m. Geh.: 2 Mon. w. Geh.: 1 Mon.
		1	?	—	—	1	
		1	15	2	—	18	9 m. u. 2 w. Geh.: 1 Mon. Die anderen, wenn nicht definitiv angestellt: 3 Mon.
		3	3	—	—	6	Vorsteher: 3 Mon. Geh.: 1 Mon.
1 Monat. 3 Monate. unkündbar	1	2	?	1	—	3	1 Vorst.: unkündbar. 1 Vorst. u. die m. Geh.: 3 Mon. w. Geh.: 1 Mon.
6 Wochen bezw. 3 Mon.	2	1	3	—	—	4	
6 Wochen. 3 Monate. unkündbar	1	—	4	—	—	4	2 Geh.: unkündbar. 1 Geh.: 3 Mon. 1 Geh.: 6 Wochen vor dem Quartal.
3 Monate	4	6	3	3	—	12	Darunter 3 Betriebe ohne Zahl der m. Geh.
3 bis 6 Monate	1	1	?	—	?	1	
3 Mon. bezw. unkündbar bezw. unbekannt	1	2	22	6	—	30	Der Vorst.: unkündbar. 10 m. Geh.: 3 Mon. Mit den anderen m. u. w. Geh. (Hilfskräfte) wird die Frist jedesmal vereinbart.
Die gesetzliche Frist	2	1	3	—	—	4	
Es wurde nichts vereinbart	4	1	6	—	—	7	
Keine Auskunft	4	1	7	—	—	8	Darunter 1 L.-K. ohne Zahl der m. Geh.
Summe	29	23	71	14	?	108	

Handwerkskammern:

Besondere Vereinbarungen betr. Krankheitsfälle.

Das Gehalt wird weiter gezahlt	Zahl der Kammern
8 Tage	1
4 Wochen	2
6 „	1
6 „ , aber unter Abzug des Krankengeldes, in den darauffolgenden 6 Wochen nur Krankengeld	1
3 Monate	1
3 „ , aber unter Abzug des Krankengeldes	1
6 „ , weitere 6 Monate zu 2 Drittel	1
Gehalt weitergezahlt ohne Abzug des Krankengeldes	1
„ „ „	13
Keine Vereinbarungen	5
Keine Auskunft	3
Zusammen	30

Freie Vereine von gewerblichen Unternehmern:

Besondere Vereinbarungen betr. Krankheitsfälle.

Das Gehalt wird weitergezahlt	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten				
		Vorsteher		Gehilfen		Lehrl.
		m.	w.	m.	w.	m.
stets	1	—	—	—	1	—
bis 6 Wochen	1	—	—	—	2	—
„ 2 „ [1]	1	—	—	2	5	—
Keine besonderen Vereinbarungen	25 [2]	14	4	19	32	5
Keine Auskunft	1	—	—	—	1	—
Zusammen	29	14	4	21	41	5

[1]) Nach 2 Wochen entscheidet über die Weiterzahlung der Generalsekretär im Verein mit der Konferenz der Bureaubeamten.

[2]) Darunter 1 Verein ohne Zahl der Beamten und 2 Vereine ohne Zahl der Gehilfen; in 2 Vereinen mit 1 weibl. Vorsteher, 4 männl. und 3 weibl. Gehilfen wird das Gehalt auch ohne besondere Vereinbarung weitergezahlt.

Kündigungsfristen.

Es wurden vereinbart	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten				
		Vorsteher		Gehilfen		Lehrl.
		m.	w.	m.	w.	m.
4 Woch. bis zu 3 Mon.	4 [1])	4	—	5	10	3
6 bzw. 4 Wochen	1	1	—	3	—	—
4 Wochen	8	1	2	4	12	—
3 Monate	4	1	1	1	7	—
6 Monate	1 [2])	—	—	—	—	—
6 Woch. vor d. Quartal	6 [3])	5	—	7	11	1
keine Auskunft	5 [3])	2	1	1	1	1
zusammen	29	14	4	21	41	5

[1]) In 1 Verein mit 1 m. Vorst., 1 w. Geh., 3 Lehrl., Vorst. u. Geh. 3 Monate, Lehrl. 4 Wochen. In 1. Verein mit 1 m. Vorst. und 2 w. Geh. = der Vorst. und 1 Gehilfin 3 Monate, die jüngere Gehilfin 4 Wochen.
[2]) Nach 10jähriger Tätigkeit lebenslängliche Anstellung.
[3]) Darunter 1 Verein ohne Zahl der Gehilfen.

Freie Vereine von Angestellten:
Besondere Vereinbarungen betr. Krankheitsfälle.

Das Gehalt wird weitergezahlt	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten				
		Vorsteher		Gehilfen		Lehrl.
		m.	w.	m.	w.	m.
stets	1	8	—	45	—	—
bis 6 Wochen	4 [1])	4	—	32	—	1
6 bis 26 Wochen	1 [2])	—	2	—	?	—
keine bes. Vereinbarung	3	4	—	ca. 13	?	—
Zusammen	9	16	2	90	?	1

[1]) In 1 Betriebe mit 2 männl. Bureaubeamten und 24 Gehilfen wird das Gehalt bei längerer Dienstzeit auch über 6 Wochen gezahlt.

[2]) Innerhalb des 1. Jahres 6 Wochen
" " 2. " 8 "
" " 3. " 12 "
nach dem 3. Jahre bis 26 Wochen.

Kündigungsfristen.

Es wurde vereinbart	Zahl der Vereine	Zahl der Angestellten				
		Vorsteher		Gehilfen		Lehrl.
		m.	w.	m.	w.	m.
1 Jahr oder ¼ Jahr . .	1	—	—	1	—	—
1 Jahr od. 6 Woch. v. d. Quart.	1	1	—	12	—	—
½ Jahr od. 6 Woch. v. d. Quart.	1	2	—	24	—	—
¼ Jahr od. 6 Woch. v. d. Quart.	1	—	2	—	?	—
6 Wochen vor dem Quartal .	3	4	—	4	—	—
6 Wochen oder 1 Monat . .	1	8	—	45	—	—
4 Wochen	1	1	—	4	—	1
Zusammen	9	16	2	90	?	1

Aus alledem ist zu entnehmen, daß die Tätigkeitsbedingungen dieser besonderen Kategorie von Bureaubeamten je nach dem Charakter der wirtschaftlichen Interessenvertretungen sehr verschieden sind. Es ist infolgedessen auch nicht angängig, etwa aus den großen Unterschieden der Einkommenshöhe ungünstige Schlüsse zu ziehen. Man darf vielmehr sagen, daß — von einzelnen Ausnahmen abgesehen — diese Bureaubeamten unter angemessenen Bedingungen arbeiten. Ein Vorteil vor den übrigen Gruppen von Bureaubeamten eröffnet sich auch insofern, als für intelligente, strebsame junge Leute mit genügender Schulbildung die Möglichkeit besteht, verhältnismäßig frühzeitig den Posten eines recht selbständigen, gut honorierten, von seinem Vorgesetzten geschätzten Bureauvorstehers bezw., bei ganz großen Korporationen, Bureaudirektors zu erreichen. Man denke an diese Ämter in den Bureaus großer Handelskammern, Vereine usw. Freilich gehört dazu, daß der Bureaubeamte auch schon in den Anfangsstellungen den Arbeiten, mit denen er zunächst rein mechanisch beschäftigt ist, persönliches Interesse der Sache halber entgegenbringt, d. h. womöglich die wirtschafts- und sozialpolitischen

Fragen selbst mit Interesse verfolgt. Anregung hierzu bieten die Arbeiten in diesen Bureaus genug. Für die wirklich Brauchbaren unter solchen Bureaubeamten wird sich dann auch die Möglichkeit eröffnen zum Übergang in andere Berufe, z. B. als Redaktionssekretär großer Tageszeitungen oder auch als Redakteur von gewerblichen Fachblättern.

Am ungünstigsten ist es auch bei dieser Berufsgruppe der Bureaubeamten mit der Alters- und Invaliditätsversorgung bestellt. Von den Auskunft gebenden Handelskammern ist für 5 Bureauvorsteher und 8 Bureaugehilfen durch Pensionsversicherung eine mehr oder minder große Versorgung getroffen worden. Von den Handwerkskammern wird dies für 1 Bureauvorsteher und 4 Bureaugehilfen berichtet; von den freien Vereinen gewerblicher Unternehmer für 2 Bureauvorsteher; von den freien Vereinen der Angestellten für 10 Bureaubeamte und 45 Gehilfen. Die Summen, die hier versichert sind, erreichen aber zum Teil keine bedeutende Höhe. Krankenversicherungspflichtig sind diese Bureaubeamten nicht. Indessen versichern sie sich in der Regel freiwillig und die Korporationen zahlen dann sehr häufig den vollen Beitrag. Am günstigsten liegen die Versorgungsverhältnisse wohl bei den Landwirtschaftskammern. Über Pensions- und Reliktenversorgung wird hier berichtet von 15 Kammern für 12 Bureauvorsteher und 29 Gehilfen, jedoch sind die Zahlen dieser Bureaubeamten nicht überall genau angegeben, so daß sich ihre Gesamtzahl noch höher stellen dürfte.

---

3. Gewerkschaftsbeamte.

„In den deutschen Gewerkschaften macht sich ein steigendes Bedürfnis nach Anstellung besoldeter Beamten bemerkbar." Mit diesen Worten beginnt Ernst Deinhardt einen Aufsatz über „Das Beamtenelement in den deutschen Gewerkschaften" im Dezemberheft des Jahrgangs 1905 der „Sozialistischen Monatshefte". „Die Zeiten, wo man in den Reihen der Gewerkschaftsmitglieder die schlechteste Meinung von den Gewerkschaftsbeamten hatte, wo man sie als Erzschelme betrachtete, wo man sie als Hausknechte behandelte, nur weil sie ihre Tätigkeit in der Organisation gegen Entgelt ausübten, sind glücklicherweise vorbei. Heute läßt man auch den Beamten in der Gewerkschaftsbewegung mehr oder weniger Gerechtigkeit zuteil werden, man wertet sie als die Führer der Organisationen. Das zeigt sich auch in der besseren Entlohnung der Beamten. Noch vor 10 Jahren wurde der größere Teil der deutschen Gewerkschaftsbeamten recht unzureichend besoldet. Allgemein überschritten die Gehälter kaum die Höchstgrenze von 1800 M. pro Jahr . . . Seitdem haben sich die Gehaltsverhältnisse der Gewerkschaftsangestellten gebessert, wohl in besserer Würdigung ihrer Tätigkeit für die Bewegung, dann aber auch in der richtigen Erkenntnis, daß die Proteste, wie sie in einigen Gewerkschaften gegen die so bescheidene Erhöhung der Beamtengehälter laut geworden waren, nicht gerade zur Erhöhung des Ansehens der Gewerkschaften beitragen würden. Immerhin bewegen sich die Gehälter der Gewerkschaftsbeamten auch jetzt noch in recht bescheidenen Grenzen. Gehälter wie sie beispielsweise in der englischen und amerikanischen Gewerkschaftsbewegung

bezahlt werden, werden in Deutschland nicht gezahlt — nur einige wenige Beamte erhalten 3000 M. Gehalt — solche Gehälter werden in Deutschland auch nie gezahlt werden. Das ist aber auch nicht vonnöten. Die Hauptsache ist wohl, daß die Gewerkschaftsbeamten für ihre mühevolle, aufreibende Tätigkeit überhaupt besser entlohnt werden, und daß das Mißverhältnis, das zwischen der Besoldung der politischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbeamten herrscht, verschwindet."

So sind bei den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen in den letzten Jahren in größerem Umfange Beamtenanstellungen erfolgt. Deshalb wurde auch vom Verbandstag die Frage der Gründung einer Gewerkvereinsbeamten-Pensionskasse aufgeworfen. Mit Rücksicht darauf ist eine statistische Erfassung der Beamten, die sich im Juli 1907 in Stellung befanden, erfolgt. Die Statistik erstreckt sich über 81 Gewerkvereinsbeamte, d. h. nur über diejenigen, die an der Hauptverwaltung oder in direkter Verbindung mit dieser im Lande als Bezirks- oder Lokalbeamte angestellt sind. Außer diesen 81 Beamten gab es noch 2 Ausbreitungsverbandsbeamte, 5 Arbeitersekretäre, 2 vollbesoldete Ortsvereinskassierer, 4 Bezirksbeamte (3 Tischler, 1 Fabrik- und Handarbeiter) sowie etwa 25 Hilfsarbeiter. Insgesamt also 119 Beamte. Von den Beamten entfallen 40 Vollbeamte und 8 Hilfsarbeiter auf den Gewerkverein der Maschinenbauer, 10 Vollbeamte und 15 Hilfsarbeiter auf den Verein der Deutschen Kaufleute. Die übrigen verteilen sich auf die anderen Gewerkvereine. Diese Beamten haben nicht nur die Gewerkvereinsagitation und Verwaltung, sondern auch dieselben Aufgaben für die Kranken- und Begräbniskassen zu erledigen.

Folgende Tabelle zeigt uns die Höhe der an die Beamten gezahlten Gehälter.

Ein Monatsgehalt von Mark	bezogen Beamte	Prozentsatz aller Beamte
100	1	1,2
108	2	2,5
116	1	1,2
125	5	6,2
140	1	1,2
150	22	27,2
160	8	9,9
166,67	4	4,9
170	4	4,9
175	1	1,2
180	10	12,3
190	1	1,2
200	13	15,0
225	3	3,7
250	4	4,9
275	1	1,2
	81	100

Also beziehen 40 % aller Beamten ein Gehalt von 150 M. pro Monat und darunter. Zwischen 151—180 M. Gehalt im Monat beziehen 33 1/3 % der Beamten.

„Berechnet man, daß die Beamten in ihrem Berufsverhältnis zu den besten Arbeitern mit dem höchsten Lohn gehört haben und daß in den meist in Frage kommenden Industrien die Löhne guter Arbeiter in vielen Teilen Deutschlands nicht geringer sind, wie die Gehälter dieser Gewerkvereinsbeamten, so weiß man zweierlei. Einmal nämlich, was man von den Behauptungen der Scharfmacher vom „Mästen mit Arbeitergroschen" zu halten hat, dann auch, daß oft genug die Wahl zum Beamten, für einen guten Berufsarbeiter eher eine Verschlechterung in finanzieller Hinsicht als eine Verbesserung bedeutet. Hält man z. B. neben die hier gegebenen Zahlen, die aus berufenem Munde auf dem Düsseldorfer Genossenschaftstag aufgestellte Behauptung, daß ein guter Berliner Fuhrknecht bis zu 3600 M. im Jahre verdiene,

so ist damit schon unsere obige Darlegung genügend bewiesen." [1]) Die höheren Gehaltsstufen der Gewerkvereinsbeamten über 180 M. werden von einigen Beamten in den größeren Gewerkvereinen an der Hauptverwaltung erreicht, von den Verbandsbeamten und von den Beamten des Gewerkvereins der Deutschen Kaufleute.

Interessant ist eine Einteilung der 81 Vollbeamten nach dem Alter, unter Vergleichung mit dem Gehalt.

Altersklasse Nr.	von bis Jahren	Es befinden sich in dieser Altersklasse (Anzahl der Beamten)	Durchschnittsgehalt für den Monat Mark
1	25—30	9	177,10
2	31—35	15	169,60
3	36—40	16	167,29
4	41—45	9	163,33
5	46—50	11	169,21
6	51—55	9	171,66
7	56—60	5	205,00
8	61—65	2	158,33
9	66—70	3	203,33
10	71—75	2	104,00
		81	169,61

Rund 50 %, also die Hälfte aller Beamten, sind in den Jahren der besten Schaffenskraft, d. h. unter 40 Jahren. Auch die Jugend ist verhältnismäßig stark vertreten. Ist doch ein volles Neuntel aller Beamten zwischen 25 und 30 Jahre alt. Den ganz hohen Altersstufen über 60 Jahre gehören nur 8,5 % der Beamten an.

70 % aller Beamten sind in den letzten vier Jahren angestellt worden. Allein in der Zeit vom 1. Juli 1905 bis 1. Juli 1906 sind ein Drittel aller Beamten zur Anstellung gelangt. Das zeigt mit Deutlichkeit, wie neu der ganze Beamtenapparat

[1]) Vgl. „Der Gewerkverein", Jahrg. 39, Nr. 64.

der Gewerkvereine noch ist. Es zeige sich aber auch, daß gerade die jüngeren Leute in den letzten Jahren erst zu Beamten gemacht wurden. Diese Tatsache prägt sich selbst bis zur fünften Altersklasse aus, die mit nur zwei Ausnahmen auch erst in den letzten vier Jahren angestellt ist.

Die Generalkommission der freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaften hatte dem Kölner Gewerkschaftskongreß im Jahre 1905 ähnliche Aufstellungen wie obige der Gewerkvereine vorgelegt.[1]) Daraus ergibt sich u. a.: Die sozialdemokratischen Gewerkschaften hatten 1900 insgesamt 269 Beamte, 1904 aber waren es schon 680. Es war also fast eine Verdreifachung erfolgt. Der sozialdemokratische Metallarbeiterverband hatte 1900 nur 36 Beamte, 1904 schon 133. Hier hatte sich mithin die Beamtenzahl vervierfacht. Diese Entwicklung hat inzwischen nicht Halt gemacht, ja sie ist wahrscheinlich noch viel schneller weiter gegangen.

Eine genauere Statistik über die Beamten der christlichen Gewerkschaften ist uns bisher nicht bekannt geworden. Es ist feststehend, daß es am 1. Juli 1906 insgesamt 148 christliche Gewerkschaftsbeamte gab. Aber auch diese Ziffer dürfte inzwischen beträchtlich gewachsen sein.

Jetzt sind nach zuverlässiger Schätzung bei den deutschen Gewerkschaften rund 1500 frühere Arbeiter als Beamte tätig, von denen rund 1200 auf die freien Gewerkschaften, mindestens 150 auf die christlichen und mindestens 120 auf die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften entfallen.

---

[1]) Über die Gehalts- und insbesondere die Arbeitsverhältnisse vgl. auch noch die Aufsätze von Deinhardt und Quist in den „Soz. Monatsheften", 1906, Bd. I, Heft 5 und Bd. II, Heft 8.

4. Arbeitersekretäre.

In den Jahren, in denen die Gewerkschaftskongresse stattfinden, wird die Statistik auch auf die Arbeits- und Gehaltsverhältnisse der Arbeitersekretäre ausgedehnt.

Die vorletzte derartige Veröffentlichung erfolgte 1905. Von den Ende 1904 bestehenden 50 (sozialdemokratischen) Sekretariaten mit zusammen 65 Angestellten hatten 44 Angaben über die Arbeits- und Gehaltsverhältnisse der Sekretäre gemacht. Die höchsten Gehälter, 2500 M. pro Jahr, wurden in vier Städten gezahlt. Mehr als 2400 M. erhielten sieben Sekretäre, mehr als 2000 bis 2400 M. 20 Sekretäre, mehr als 1800 M. bis 2000 M. 16 Sekretäre, und 13 hatten ein Gehalt von 1200 bis zu 1800 M. Die mit weniger als 1200 M. honorierten führten die Geschäfte des Sekretärs im Nebenamt.

Im Jahre 1907 waren dagegen in 76 Sekretariaten mit festbesoldeten Beamten 115 Sekretäre und Hilfsarbeiter tätig und 29 Sekretariate wurden im Nebenamt verwaltet.

An diese 115 Angestellten wurden Gehälter gezahlt im Betrage von 720 bis 1200 M. an vier, mehr als 1200 bis 1700 M. an 14, 1800 M. an 10, mehr als 1800 bis 1920 M. an drei, 2000 M. an 14, von 2100 bis 2320 M. an 24, von 2400 bis 2520 M. an 18, 2600 bis 2650 M. an neun und mehr als 2650 bis 3000 M. an fünf Angestellte. Für weitere fünf Angestellte fehlt die Angabe des Jahresgehalts. Es hatten demnach von 110 Angestellten 31 weniger als 2000 M., 47 Angestellte 2000 bis 2400 M. und 32 Angestellte mehr als 2400 M. Jahresgehalt.

12*

Die höchsten Gehälter wurden bezahlt in Berlin ein Sekretär 3000 M., in Hamburg drei Sekretäre 2880 M., in Bremen ein Sekretär 2850 M., die niedrigsten Gehälter erhielten in Leipzig eine lernende Maschinenschreiberin 720 M., in Breslau eine Hilfsarbeiterin 1000 M. und in Gelsenkirchen ein Hilfsarbeiter auf halbe Tage 1080 M.

Dazu bemerkt der Berichterstatter L. Brunner:[1] „Das Anlernen von Maschinenschreiberinnen verträgt sich unserer Auffassung nach nicht gut mit dem Wesen und den Aufgaben eines Arbeitersekretariats. Übrigens erlernt man das Maschinenschreiben in zirka vier Wochen und es kann folglich von einem Jahresgehalt einer lernenden Maschinenschreiberin nicht wohl die Rede sein. Daß in den Arbeitersekretariaten Breslau und Leipzig weibliche Arbeitskräfte der Billigkeit wegen beschäftigt werden, dürfte wohl ausgeschlossen sein. Wahrscheinlich handelt es sich um nicht vollbeschäftigte Personen."

Die tägliche Arbeitszeit in den Sekretariaten beträgt meistens 8 Stunden, für Mannheim und Rosenheim ist eine 10stündige Arbeitszeit angegeben, wozu in dem letzteren auch noch 2½ Stunden Sonntagsarbeit kommen. In Dortmund und Hannover ist die Arbeitszeit auf 9 Stunden, Mainz auf 8½ Stunden, in Bielefeld und Kiel auf 7½ Stunden, in Koburg, Gera und München auf 7 Stunden und in Solingen auf 6 Stunden täglich festgesetzt. In den nebenamtlich verwalteten Sekretariaten ist die Bureauzeit sehr verschieden, sie schwankt zwischen zwei und acht Stunden täglich. Sonntags sind insgesamt 23 Sekretariate für das Publikum geöffnet. Die sonntägliche Bureauzeit beträgt 1 bis 3 Stunden.

Sehr viel wird von den Sekretären darüber geklagt, daß die ihnen nach Schluß der öffentlichen Bureaustunden verbleibende Arbeitszeit nicht zur Erledigung der schriftlichen Arbeiten ausreicht, so daß anstatt 8 Stunden sehr häufig 9 bis

[1] „Statistische Beilage" zu Nr. 20 des „Correspondenzblattes der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands" (Jahrg. 1908).

10 Stunden tägliche Arbeitszeit zur Bewältigung der Geschäfte erforderlich sind.

Jährliche Erholungsferien erhalten alle Angestellten mit Ausnahme derjenigen in Kassel, Gotha, Landshut und Minden i. W. Die Sekretariate in Krefeld, Dortmund, Frankfurt a. M., Königsberg und München gewähren ihren Angestellten jährlich 3 Wochen Ferien, dagegen die Sekretariate in Altenburg, Duisburg, Guben, Hamm, Herford, Lübeck, Mainz, Meißen, Rosenheim, Solingen, Vegesack und Würzburg nur eine Woche, alle übrigen gewähren 14 Tage Ferien.

Die Kündigungsfrist ist in den meisten Fällen auf drei Monate vereinbart, mehrfach aber auch auf sechs Wochen, nach den Bestimmungen des Handelgesetzbuches. In Guben und Kronach beträgt die vereinbarte Kündigungsfrist einen Monat, während in Dessau, Duisburg, Gelsenkirchen und Landeshut eine Kündigungsfrist für die Angestellten überhaupt nicht besteht.

Es sind ferner ermittelt worden 6 Arbeitersekretariate und 17 Rechtsschutzbureaus der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, 77 christliche (evangelische und katholische) Volksbureaus (mit mindestens 115 Beamten) und 14 sonstige Rechtsauskunftstellen. Im ganzen sind es 173 Institute, die sich auf 118 Orte verteilen. Über die Tätigkeitsverhältnisse ihrer Beamten werden voraussichtlich noch Angaben folgen können.

* * *

Ihre allgemeine Berufsorganisation haben sowohl die Arbeitersekretäre wie überhaupt die gewerkschaftlichen Angestellten, soweit sie zur sozialdemokratischen Partei gehören, gefunden in dem 1899 gegründeten „Verein Arbeiterpresse“ (Sitz Berlin), wo sie sich mit den politischen Redakteuren, Buchhandlungsangestellten usw. zusammen organisiert haben, um insbesondere einen einheitlichen Anstellungsvertrag und eine Gehaltsstaffel mit Mindestbeträgen je nach den örtlichen Teurungsverhältnissen bei ihren Arbeitgebern zu erlangen. Während dies überwiegend gelungen ist, haben Erhebungen des Vereins über die geschäftlichen Einrichtungen der Partei- und Gewerkschaftspresse und über unberechtigte Eingriffe der sozialdemokratischen Pressekommissionen mehrfach zu Differenzen geführt. Kulemann berichtet

darüber ausführlich („Die Berufsvereine", I, 2, Seite 436 ff.). Einen Spezialzweck, nämlich die Gewährung von Invaliden- und Sterbegeld, Witwenunterstützung und Erziehungsbeiträgen für Waisen hat die „Unterstützungsvereinigung der in der modernen Arbeiterbewegung angestellten Beamten" (Sitz Berlin), der noch erheblich mehr Gewerkschafts- und Parteibeamte angehören als dem Verein Arbeiterpresse. Trotz wiederholter Anfragen war von diesem Verein keinerlei Material oder auch nur Antwort zu erhalten. Seine Geschäftsführung ist mit der des Vereins Arbeiterpresse identisch. Sein Vermögen betrug am 1. Januar 1903 nach Kulemann 355 334 M. Die Angestellten der christlichen Gewerkschaften haben einen kleinen Verband, genannt „Guter Kamerad" (Berlin, Bernauerstraße 106).

---

5. Krankenkassen- und Berufsgenossenschaftsbureaubeamte.

In erster Linie kommen ca. 1000 Ortskrankenkassen mit ungefähr 4800—5000 hauptberuflich beschäftigten Angestellten in Betracht. Über die — viel geringere — Zahl der Angestellten anderer Krankenkassen liegt noch kein Material vor. Die Gesamtzahl der Angestellten von Krankenkassen betrug nach einer Statistik ihrer Organisation 1907 etwa 6390.

Gehaltsverhältnisse. Nach einer vom Verband der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften[1]) im Jahre 1903 aufgenommenen Statistik wurde für 1135 Beamte ein Durchschnittsgehalt von 1690 M. ermittelt, bei einem Durchschnittsalter von 42 Jahren. 921 davon waren verheiratet. „Die Verhältnisse waren zum Teil außerordentlich ungünstig, hatten wir doch sogar Wochenlöhne von 17—20 M. für die Krankenkassenangestellten. Das sind Sätze, die sich absolut in Disharmonie befinden mit den sozialen Pflichten der Kassen. Es wurde weiter durch eine Umfrage festgestellt, daß auch in bezug auf die vertragliche Regelung ein außerordentlicher Tiefstand obwaltete. Von rund 2000 Kollegen hatten nur 1085 einen schriftlichen Vertrag, ganz abgesehen davon, wie dieser Vertrag aussah. Daß der Rest überhaupt keinen schriftlichen Vertrag besaß, bewies, wie die Krankenkassen sich allzusehr hatten abdrängen lassen von der Pflicht, auf diesem Gebiete die modernen sozialen Aufgaben zu erfüllen."

---

[1]) Auf den Bericht über die Generalversammlung dieses Verbandes im Jahre 1908 stützen sich die folgenden Mitteilungen.

Bekanntlich war im Jahre 1903 zur letzten Novelle zum Krankenkassengesetz im Reichstag ein Antrag Savigny gestellt, der den Kassenvorständen die Verpflichtung auferlegen wollte, Dienstverträge abzuschließen. Dies gab der Angestelltenorganisation den Anstoß, einen Tarifabschluß zwischen den Kassenvorständen und den Angestellten anzustreben, und es ist inzwischen auch zum Tarifabschluß gekommen.

Hier ist zum erstenmal für den Bureaubeamtenberuf ein korporativer Arbeitsvertrag geschaffen worden. „Die Bedeutung des Tarifs wurzelt in erster Linie in der Sicherung der Existenz der Angestellten und sodann in der Besserung des Arbeitsverhältnisses. Die durch den Tarif erfolgte Gehaltsaufbesserung ist zweifellos höher als wir seinerzeit annahmen. . . . Es liegen zurzeit von 115 Ortskrankenkassen Berichte über eine tarifliche Regelung oder über eine Regelung auf Grund des abgeschlossenen Tarifs vor. Zunächst können 78 Ortskrankenkassen mit 887 000 Mitgliedern als tariftreue Kassen angesehen werden. Die Ämter Württemberg, Hannover, Braunschweig, Hamburg, Pommern, Ost- und Westpreußen, Posen z. B. haben Berichte, die als tariftreue Erfüllung gelten können, überhaupt nicht eingesandt. Immerhin aber ist doch schon für einen Teil unserer Kollegen eine tatsächlich nachweisbare Verbesserung der Verhältnisse herbeigeführt worden, die Verbesserung stellt sich auf insgesamt 8400 M. pro Monat, das bedeutet im Durchschnitt eine Gehaltserhöhung von monatlich 10 M. für zusammen 881 Kollegen. Man muß auch noch die 36 Berichte berücksichtigen, die nicht als tariftreu erklärt werden können. Diese Tarife gliedern sich in 3 Gruppen: 11 Ortskrankenkassen haben weder Tarif noch Vertrag eingeführt, 11 haben die Gehaltsregelung unzureichend, aber den Vertrag vollständig eingeführt, 14 entsprechen nicht dem Vertrag, haben aber im übrigen die Gehaltsregelung vorgenommen. In der zweiten Kategorie, die die Gehaltsregelung nur ungenügend vorgenommen haben, erhalten 33 Kollegen bei 9 Ortskrankenkassen eine Zulage von monatlich 595 Mk. oder pro Kopf 18 Mk. Diese ziemlich erhebliche Zulage zeigt, wie weit diese Kassen ursprünglich unter

dem tariflichen Minimum bezahlt haben, die Verhältnisse in den kleinen Städten waren also noch ungünstiger als wir vermuteten. In der dritten Gruppe erhalten 253 Beamte zusammen 3200 M. Zulage monatlich oder jeder rund 12,50 M. Hier wurden also früher offenbar schon bessere Gehälter bezahlt." Ende 1908 waren aber nur 8,4 % tariftreue Ortskrankenkassen zu zählen, die ca. 18 % der hauptberuflichen Beamten beschäftigen. „Das ist ein in jedem Falle unbefriedigendes Ergebnis."

Meist herrscht eine starke Unsicherheit in der Auslegung und Anwendung des Tarifs. So ist z. B. die Frage der Anwendung der Bestimmungen über die Beamtengruppen außerordentlich zweifelhaft geblieben. „Die Zweifel waren so stark, daß die Bezirksgruppe Sachsen-Anhalt die Sache durch ein Alexanderschwert glaubte lösen zu können, sie beschloß einfach: Der Bezirkstag stellt daher folgende Gruppen für die Einrangierung und Besoldung fest: 1. Rendanten, 2. Innenbeamte, 3. Außenbeamte. Es rangieren daher die Rendanten in der ersten, die Innenbeamten in der zweiten und die Außenbeamten in der dritten Gruppe. Die Beisitzer des Tarifamtes werden verpflichtet, diese Gruppierung bei Streitfällen in Anregung zu bringen. — Ein solches Vorgehen kann nicht gebilligt werden, es bedeutet direkt einen Bruch des Tarifs. Man kann doch nicht denen, die über den Tarif zu entscheiden haben, von vornherein eine gebundene Marschroute geben, das würde hinauslaufen, eine gewisse Klassenjustiz in die Bezirksämter hineinzutragen, und davor müssen wir uns hüten." „Hier muß von Fall zu Fall entschieden werden, und da stehe ich nicht an zu sagen, daß wir natürlich ein Interesse haben, die Tätigkeit jedes einzelnen Kollegen möglichst zu bewerten und daß wir vor allem auch einen Vergleich anstellen mit dem, was gewissermaßen historisch geworden durch die voraufgegangenen Tarifabschlußverhandlungen. In den kleineren Ortskrankenkassen muß vor allem darauf Gewicht gelegt werden, daß eine ganz andere Arbeitsmethode Platz greift. In den größeren Kassen liegt es in der Natur der Sache, daß eine Arbeitsteilung eintritt und infolgedessen haben die Kollegen dort nicht

die Möglichkeit, sich so vielseitig zu beschäftigen, wie in kleinen Kassen. Auf diesen Unterschied muß geachtet werden."

„Vor allem muß auseinandergehalten werden der Begriff der selbständigen und verantwortlichen und der Begriff der leitenden Tätigkeit. Ich glaube beobachtet zu haben, daß man sich unter selbständiger und verantwortlicher Tätigkeit vielfach eine leitende Tätigkeit vorstellt und dadurch zu einem ganz falschen Begriff kommt, denn die leitenden Beamten gehören ja in Gruppe 1. Es wird also notwendig sein, sich frei zu machen von der Vorstellung, daß eine selbständige und verantwortliche Tätigkeit eine leitende ist. Der Bericht, den seinerzeit die geschäftsführende Krankenkasse in der Jahresversammlung erstattet hat, deutet an, was darunter gemeint ist. Es ist dann weiter beobachtet, daß auch der Begriff der in Gruppe 4 fallenden Expedienten völlig ungeklärt ist. Man versteht darunter in Sachsen etwas ganz anderes wie in Süddeutschland und in Süddeutschland wieder etwas anderes wie in Preußen, man verwechselt Expedienten einfach mit Schalterbeamten. Während aber die Schalterbeamten in Süddeutschland sämtlich zur Gruppe 3 gehören, weil sie mit Recht eine selbständige Arbeitstätigkeit haben, hat man im Königreich Sachsen in der Regel die Schalterbeamten als Expedienten angesehen und sie in die vierte, zum Teil auch in die fünfte Gruppe gebracht."

„Es wird ferner nicht genügend beobachtet, daß außer der Einwohnerzahl auch die wirtschaftlichen Verhältnisse der Städte in Betracht zu ziehen sind. Auch die Frage, ob das Endgehalt mit dem 15. Dienstjahr oder erst nach Ablauf des 15. Dienstjahres erreicht wird, ist hin und wieder auf Meinungsverschiedenheit gestoßen. Die Absicht geht dahin, daß das Höchstgehalt erst nach Ablauf des 15. Jahres erreicht werden soll. Notwendig ist auch, daß auf eine bessere und vor allem tarifliche Bezahlung der jugendlichen Hilfsarbeiter gedrungen wird."

„Unser Hauptaugenmerk werden wir darauf richten müssen, daß der Tarif und vor allem auch der Anstellungsvertrag zur Einführung gelangt. Wir dürfen niemals vergessen, daß die Praxis die beste Schulung für unsere Kollegen ist, daß wir alle

Vorgänge immer wieder studieren müssen, um dadurch eine gewisse Einheitlichkeit in der Anwendung des Tarifs herbeizuführen."

Der oben genannte Verband umfaßt in erster Linie die Rendanten und Bureauvorsteher, die Bureaubeamten, Einkassierer, Boten und Krankenkontrolleure der Ortskrankenkassen, ferner eine — sehr geringe — Zahl dieser Beamten von Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen und Berufsgenossenschaften. Im Jahre 1908 hat er sich mit dem Zentralverein der Bureauangestellten Deutschlands verschmolzen zu einem neuen „Verbande der Bureauangestellten und der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften Deutschlands". Der Tarifvertrag ist von ihnen mit dem Zentralverband der Ortskrankenkassen abgeschlossen worden.

Zur Charakterisierung der Einkommensverhältnisse der Bureaubeamten von Berufsgenossenschaften im speziellen seien hier die Gehaltsstufen wiedergegeben, welche die Berufsgenossenschaft der Gas- und Wasserwerke festgesetzt hat:

Für die Sekretäre.

Dienstjahre:	1 und 2	3 und 4	5 und 6	7 und 8	9—11	12—14
Gehalt, Mark:	1900	2200	2500	2800	3100	3400

Dienstjahre:	15—17	18—20	21—23	24—26	27 ff.
Gehalt, Mark:	3700	3900	4100	4300	4500 (Höchstgehalt).

Für den Bureauvorsteher und für den Kassenbeamten eine Funktionszulage von je 400 Mark jährlich.

Für die Assistenten.

Dienstjahre:	1	2 u. 3	4 u. 5	6 u. 7	8 u. 9	10 u. 11	12 u. 13	14 ff.
Gehalt, Mark:	1560	1680	1800	1920	2040	2160	2280	2400

Für die Hilfsarbeiter.

Dienstjahre:	1	2 u. 3	4 u. 5	6 u. 7	8 u. 9	10 u. 11	12 u. 13	14 ff.
Gehalt, Mark:	1320	1440	1560	1680	1800	1920	2040	2160

Trotzdem eine besondere Organisation dieser Bureaubeamten besteht im „Verein der Beamten der Deutschen Berufsgenossenschaften" (Sitz Berlin, Klopstockstr. 29), können ausführlichere Angaben nicht gemacht werden, weil nämlich dieser

Verein auf unsere Bitte um Auskunft nicht einmal Antwort gab. Nach seinen Drucksachen erstrebt der Verein Schutz seiner Mitglieder in ihrem dienstlichen Verhältnisse, hat zu diesem Zwecke eine Normaldienstordnung ausgearbeitet und ist mit dem Verbande der Deutschen Berufsgenossenschaften wegen Erlasses einer solchen in Unterhandlung getreten. In einer an den Reichstag gerichteten Eingabe hat er gebeten, die Berufsgenossenschaftsangestellten zu Staats- oder Gemeindebeamten zu machen und ihre Gehalts- und Pensionsverhältnisse zu regeln. Der Verein „lehnt den Klassenkampfstandpunkt ab" und liegt deshalb in Differenzen mit dem oben genannten „Verbande der Bureaubeamten und der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften Deutschlands". Der Verein besitzt eine Unterstützungskasse, eine Sterbekasse und eine Spar- und Darlehnskasse.

Im Dienste der 114 Berufsgenossenschaften und ihrer Sektionen (944) waren nach dem Stande am Schlusse des Jahres 1908 4300 Verwaltungsbeamte und 352 technische Aufsichtsbeamte tätig.

III. Landwirtschaftliche Beamte.

1. Güter-(Wirtschafts-)Beamte.

Mit der Bezeichnung „Güterbeamte“ im weiteren Sinne pflegt man seit einigen Jahren sämtliche Beamte zu belegen, die auf Landgütern, in deren Forsten und in den damit verbundenen gewerblichen Betrieben tätig sind, d. h. sowohl die eigentlichen Wirtschaftsbeamten als auch die Förster, die Brennerei= und die Molkereibeamten, die landwirtschaftlichen Bureaubeamten usw. Hier werden wir uns im wesentlichen mit der Lage der eigentlichen Wirtschaftsbeamten beschäftigen, nur daneben mit der der Förster, Gärtner, Molkerei= und Brennereibeamten und der landwirtschaftlichen Verwaltungs(Bureau=)beamten. Die Lage der wichtigeren Kategorien von speziellen Güterbeamten wird auch noch ausführlicher in besonderen Abschnitten behandelt werden.

Das Material zur Schilderung und Beurteilung der einschlägigen Verhältnisse wurde vom Verbande der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands und vom Königl. Preuß. Landes=Ökonomiekollegium zur Verfügung gestellt.

Bei den Wirtschaftsbeamten selbst sind zwei Hauptkategorien zu unterscheiden, die Beamten mit vorwiegend geistiger und die mit vorwiegend mechanischer Beschäftigung. Zu den ersteren gehören die Güterdirektoren, die Administratoren, Inspektoren, Oberverwalter, Verwalter, Wirtschafter (von diesen Titulaturen wird in den verschiedenen Landesteilen des Reiches je nach

dem Herkommen sehr verschiedener Gebrauch gemacht, auch wenn es sich tatsächlich um gleichartige Stellungen handelt); zu den letzteren gehören die Aufseher, wie Hof- und Speicheraufseher, Kämmerer, Vögte, Schaffer, Wirtschaftsmeier usw.

Die Beamten dieser letzteren Kategorie können aus dem Rahmen dieser Schrift überhaupt ausscheiden, da sie von den landwirtschaftlichen Berufsorganisationen als nicht zu den „Privatangestellten" gehörig betrachtet werden.

Bei dem gewaltigen Aufschwung, den die Landwirtschaft in technischer und wissenschaftlicher Beziehung in den letzten Dezennien genommen hat, wird von den leitenden Wirtschaftsbeamten und ihrem Nachwuchs verlangt, daß sie mit diesen Fortschritten in jeder Beziehung gleichen Schritt halten. Der Wirtschaftsbeamte von heute muß nicht nur praktischer Ackerbauer, erfahrener Vieh- und Pflanzenzüchter, sondern auch ein tüchtiger Kaufmann, Disponent und Kommandeur sein; neben der Buchführung muß er die Naturwissenschaften, besonders die Chemie, die Meliorationstechnik und die Tierheilkunde beherrschen. Der Bildungsgrad des Wirtschaftsbeamten ist aber sehr verschieden. Irgendwelche Vorschriften existieren in dieser Beziehung nicht. Deshalb können auch ungehindert Leute aus allen anderen Erwerbszweigen in den Stand der Landwirtschaftsbeamten eindringen, wenn sie auch oft als einfache Aufseher ohne Fachkenntnisse anfangen. So findet man denn neben dem akademisch Gebildeten auch den ehemaligen Volksschüler. Für das Vorwärtskommen in dieser Laufbahn ist aber heutzutage doch die geistige Vor- und die fachliche Ausbildung maßgebend. Die unzulänglich gebildeten Beamten müssen sich denn aus diesem Grunde in der Regel dauernd mit untergeordneten Stellungen begnügen.

Die Besoldung namentlich der jüngeren Güterbeamten ist schlecht. Sie wird auch von den Gutsbesitzern und von den Landwirtschaftskammern als unzulänglich bezeichnet. Der Königliche Ökonomierat Böhme sagt in seinem bekannten Werke „Landwirtschaftliche Sünden" (Paul Parey, Berlin 1903) wörtlich folgendes:

„Die Bezahlung der Beamten ist vielfach eine mehr als jämmerliche, so daß ein ordentlicher Knecht unter Umständen sich besser steht, als ein junger Beamter. Und von letzterem verlangt man ordentliche Kleidung und reges Vertreten des herrschaftlichen Interesses. Das Interesse wächst aber mit dem eigenen Wohlbefinden, und nur unbrauchbare Beamte begnügen sich mit einem unzureichenden Lohne. Ein schlechter Beamter verdient allerdings wenig Gehalt, und dieses Wenige ist oft genug noch viel zu viel; wer aber ein besseres Gehalt zahlt, hat auch genügende Auswahl unter brauchbaren Beamten; man vergesse nur nicht, daß das Gehalt eines jungen Beamten doch überhaupt nur ein Drittel, die Hälfte von dem beträgt, was er überhaupt kostet, und daß ein guter, umsichtiger und pflichttreuer Beamter oft genug durch zeitgemäße Anordnungen in einem Tage mehr Nutzen schaffen kann, als sein ganzer Jahresunterhalt beträgt."

Der Güterbeamte, der seine zweijährige Lehrzeit, während der er ein jährliches Lehrgeld von 300—600 Mk. zahlen muß, beendet hat, arbeitet in der Regel noch ein Jahr lang als unbesoldeter Volontärverwalter; wenn ihm das Glück hold ist, findet er eine Stellung mit 250—400 Mk. Gehalt pro Jahr neben freier Station. Hat er sich mehrere Jahre hindurch in solcher Stellung bewährt, so wird er Assistent oder zweiter Inspektor oder Feldinspektor mit 400—600 Mk. Gehalt, bis er dann zum alleinigen oder ersten Beamten aufrückt. Als solcher erhält er ein bares Gehalt von 750—1000 Mk. neben freier Station und dem Benutzungsrecht von einem bis zwei Dienstpferden. Inzwischen mußte er indes seiner Militärpflicht genügen, eine höhere Lehranstalt zur Erwerbung theoretischer Kenntnisse aufsuchen und war außerdem sicher in den meisten Fällen noch ein= bis zweimal für einige Wochen oder Monate stellenlos, wobei er alles das, was er etwa erspart hatte, wieder zusetzen mußte. Hat der Güterbeamte diese praktische Vorbereitungszeit hinter sich, so glückt es ihm vielleicht im Alter von 30 Jahren eine mehr selbständige Stellung als leitender Inspektor, Oberinspektor, Gutsverwalter, Administrator zu bekommen, wo er sich eventuell auch verheiraten kann. Er bezieht dann ein Gehalt von 900—2000 Mk. bar, freie Station, soweit sie die Wirtschaft zu gewähren vermag und eventuell auch eine Tantieme vom Reinertrag. In manchen Fällen wird ihm auch gestattet, Eleven und Volontäre gegen ein an ihn zu ent=

richtendes Lehrgeld aufzunehmen. Die Fälle, in denen das Bargehalt 3000 M. übersteigt, sind selten.

Die bisher unternommenen Versuche zur zahlenmäßigen Feststellung der tatsächlichen Einkommensverhältnisse weichen im Ergebnis von einander ab.

Die von dem bekannten „Hauptausschuß" der Privatbeamten im Jahre 1903 veranlaßten und von der Regierung bearbeiteten Erhebungen[1]) geben von den Einkünften der Güterbeamten neben verschiedenen anderen Gründen schon deshalb kein sicheres Bild, weil es nach Ansicht der die Erhebungen bearbeitenden Stelle zweifelhaft ist, ob der Wert der sogenannten Nebenbezüge in allen Fällen dem baren Gehalt zugerechnet wurde oder nicht! Was diese aber gerade bei den meisten der landwirtschaftlichen Beamten für eine erhebliche Bedeutung haben, braucht nicht erst dargelegt zu werden.

Das zwar nicht veröffentlichte, aber im Kaiserlichen Statistischen Amt vorhandene Unterlagenmaterial, das dem Landes-Ökonomiekollegium zur Verfügung gestellt wurde, hat es zugelassen, vergleichende Übersichten[2]) über die Einkommensverhältnisse der landwirtschaftlichen Beamten in leitender Stellung einerseits und des übrigen Aufsichtspersonals andererseits anzustellen. Unter Berücksichtigung der sonstigen auch für das sogenannte technische Personal, Förster und Privatgärtner, vorgenommenen Berechnung des durchschnittlichen Gesamteinkommens (in bar sowie sonstigen Bezügen) hat sich nach Dr. W. v. Altrock ein solches ergeben von

3255 M. für die leitenden landwirtschaftlichen Beamten,
1713 „ für das Verwaltungspersonal (mittlere Beamte),
1521 „ für die Förster,
1146 „ für die Privatgärtner.

Nach den von A. Trampe seit dem Jahre 1892 gesammelten Übersichten[3]) (ebenso wie die Ausführungen v. Altrocks enthalten im Verhandlungsbericht über die I. Tagung der XI. Sitzungsperiode des Landes-Ökonomiekollegiums) ergeben sich aber für die beiden Gruppen der mittleren und höheren Güterbeamten folgende vier Gehaltsabstufungen:

I. Gehaltsstufe: 900 M. und darunter.

Hofverwalter, zweite Inspektoren und Verwalter, Rechnungsführer,

---

[1]) Denkschrift des Reichsamtes des Innern über die von den Organisationen der Privatangestellten im Oktober 1903 angestellten Erhebungen über die wirtschaftliche Lage der Privatbeamten.

[2]) Dr. v. Altrock: Material zur Güterbeamtenfrage. 1908.

[3]) A. Trampe: Denkschrift zur Regelung der Güterbeamtenfrage. 1908.

Amtssekretäre, Assistenten, Wirtschafter erhalten bar 300—600 M., im Durchschnitt 450 M. bar und durch freie Wohnung und Station 450 M., in Summa 900 M.

Zu dieser Stufe gehören von obigen Beamten . . .	15000
Dazu kommen Förster und Jäger	7000
	22000

II. Gehaltsstufe: 1300 M.

Inspektoren, Verwalter, Rechnungsführer, Amtssekretäre erhalten 600 bis 1000 M. bar, im Durchschnitt 800 M. bar und durch freie Station 500 M., in Summa 1300 M.

Zu dieser Stufe gehören von obigen Beamten . . .	10000
Dazu kommen Förster und Jäger	12000
Brennereiverwalter	5000
Molkereibeamte usw.	3000
	30000

III. Gehaltsstufe: 2150 M.

Erste Inspektoren, erste Verwalter, Gutsrendanten, Oberinspektoren, Rentmeister erhalten 1000—1800 M. bar, im Durchschnitt 1400 M. bar und freie Station 750 M., in Summa 2150 M.

Zu dieser Stufe gehören von obigen Beamten . . .	8116
Dazu Brennereiverwalter	2000
Molkereibeamte	1000
Forstbeamte	2937
	14053

IV. Gehaltsstufe: 3900 M. und mehr.

Sonstige Inspektoren, Administratoren, Rentmeister, Oberförster erhalten 1800—3600 M. bar, im Durchschnitt 2700 M. und durch freie Station 1200 M., in Summa 3900 M.

Zu dieser Stufe gehören von obigen Beamten . . .	8000
In Summa mittlere und höhere Güterbeamte . . .	74053

Oder in zwei Gehaltsstufen geordnet:

I. u. II. 52000 mittlere Beamte à 1100 M. Einkommen
III. u. IV. 22053 höhere Beamte à 3025 „ „

mithin beträgt das Gesamteinkommen nur 1673 M., nach der amtlichen Denkschrift aber 1910 M.

Zwecks besserer Übersicht hat Trampe hier die Güterbeamten nach niederen, mittleren und höheren gruppiert und die niederen 26000 Aufseher

ausgeschieden, so daß wir es nur mit den 74053 mittleren und höheren Güterbeamten zu tun haben. —

Zum Vergleich wird es von Wert sein, noch die für die staatlichen Angestellten maßgebenden Verhältnisse darzulegen. In dieser Beziehung kommen besonders die landwirtschaftlichen Beamten der Militärverwaltung und der Ansiedelungskommission in Betracht.

Bei der Militärverwaltung beziehen die Administratoren an Gehalt 2700—3900 M. bei freier Dienstwohnung und Naturalien im „pensionsfähigen" Gesamtwerte von 1229 M., so daß ihr niedrigstes Einkommen 3929 M., ihr Höchsteinkommen 5129 M. und ihr „pensionsfähiges" Durchschnittseinkommen (3300 + 1229) = 4529 M. beträgt. Die Wirtschaftsinspektoren erhalten 1200—2200 M. bares Gehalt und ebenfalls Dienstwohnung und Naturalien im „pensionsfähigen" Gesamtwerte von 809 M., so daß ihr durchschnittliches „pensionsfähiges" Einkommen 2509 M., ihr Höchsteinkommen 3009 M. beträgt.

Bei der Ansiedelungskommission beträgt das Anfangsgehalt für die aus bisherigen Wirtschaftsassistenten hervorgegangenen Verwalter (Wirtschaftsleiter) im allgemeinen 1200—1800 M., je nach der Größe und der Schwierigkeit der Verwaltung, und steigt bei den älteren Beamten bis zu 2400 M., ausnahmsweise 2700 M. p. a. Unter Zugrundelegung der amtlichen Sätze für die Wertbemessung der Naturalbezüge beträgt das Jahreseinkommen der Gutsverwalter und selbständigen Assistenten:

	Mindesteinkommen M.		Höchsteinkommen M.
Bares Gehalt . . .	1200		2400 ausnahmsweise 2700 M.
Nebenbezüge . . .	2100		2100
Insgesamt . .	3300	bis	4500 ausnahmsweise 4800 M.

oder im Durchschnitt in der Regel 3900 M.

Die Wirtschaftsassistenten und Rechnungsführer beziehen Gehälter von 400—1000, ausnahmsweise 1100 M. und erhalten Unterkunft und Verpflegung, die mit 900 M. jährlich bewertet wird; diese haben danach ein Jahreseinkommen von in der Regel 1300—1900 M. oder im Durchschnitt von 1600 M.

Hiernach sind die Einkommensverhältnisse der landwirtschaftlichen Beamten bei der Militärverwaltung entschieden besser als bei der Königlichen Ansiedelungskommission. Bei den mittleren landwirtschaftlichen Beamten ist die Differenz im Einkommen bei beiden Verwaltungen noch erheblich größer.

Ob die in den obigen Aufstellungen für die Wertbemessung des Nebeneinkommens (Naturalbezüge usw.) bei den Beamten der Ansiedelungskommission zugrunde gelegten Sätze teilweise nicht etwa zu hoch (z. B. für Milch 438 M.!) gegriffen sind, mag hier ununtersucht bleiben. Als ziemlich

sicher kann aber angenommen werden, daß von den in der Enquete der Privatbeamten vom Jahre 1903 beteiligten landwirtschaftlichen Beamten solch hohe Sätze kaum in Anrechnung gebracht sein dürften. Da es nun wie früher erwähnt wurde, überdies sehr zweifelhaft ist, ob und wieweit die Nebenbezüge bei der Angabe über das Einkommen von diesen immer berücksichtigt wurden, so scheint der Schluß gerechtfertigt, daß die höheren landwirtschaftlichen Beamten bei der Ansiedelungskommission mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 3900 M. im allgemeinen nicht besser gestellt sein dürften, wie die leitenden Beamten in Privatstellungen, deren durchschnittliches Jahreseinkommen sich nach den früheren Ausführungen auf 3255 M. belief. Für die mittleren Beamten aber ergeben schon die „Erhebungen von 1903" trotz ihrer Unvollkommenheit, daß diese bei der Ansiedelungskommission mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 1600 M. weniger gut gestellt sind wie diejenigen im Privatdienst, deren Durchschnittseinkommen sich auf 1713 M. belief.

Die landwirtschaftlichen Beamten der Ansiedelungskommission sind übrigens im Gegensatz zu denen bei der Militärverwaltung bisher noch nicht pensionsberechtigt; im Falle der Erkrankung haben die Verwalter bei der Ansiedelungskommission keinen Anspruch auf Unterstützung, müssen vielmehr bei ihrer Anstellung ausdrücklich anerkennen, daß für sie die Voraussetzungen für die Anwendung der Vorschrift des § 617 BGB. über die Gewährung der erforderlichen Verpflegung und ärztlichen Behandlung bis zur Dauer von sechs Wochen nicht zutreffen.

Die Arbeitszeit der Wirtschaftsbeamten ist nicht fest geregelt oder bestimmt eingeteilt. Das ergibt sich aus der Art des landwirtschaftlichen Betriebes.

Der Güterbeamte arbeitet in der Regel von 4 Uhr früh bis 10 Uhr abends mit $^1/_2$ Stunde Pause zum Frühstück und Vesper und einer 1—$1^1/_2$ stündigen Mittagspause. Auch der Sonntagvormittag gehört gewöhnlich noch der Arbeit. Unausgesetzt ruht dabei eine große Verantwortung auf seinen Schultern, denn oft hängt von einer einzigen Anordnung der Gewinn oder Verlust von Tausenden von Mark ab, während der Beamte doch kaum Zeit hat, in Ruhe seine Mahlzeiten einzunehmen.

Einen Erholungsurlaub kann er höchstens im Winter erhalten, wenn alle Feldarbeiten ruhen. Im Winter bleibt ihm auch so viel Muße, daß er ab und zu seine Nachbarn besuchen und seine Fachliteratur pflegen kann. —

Die meiste Sorge macht den Beamten die Furcht vor andauernder Krankheit und Invalidität. Für beide Fälle ist keine genügende Fürsorge getroffen. Die Besitzer sind nicht immer in der Lage, ihren Beamten nach längerer Dienstzeit eine Pension zu gewähren, so findet denn eine Pensionierung der Güterbeamten bei Eintritt der Invalidität oder wegen zu hohen Alters nur ganz vereinzelt statt. Nach der amtlichen Denkschrift von 1903 waren bei einer von den Dienstherren bzw. Firmen eingerichteten Pensions- und Witwenkasse von den landwirtschaftlichen Angestellten nur 84 oder 1,5 %, gegen 6,1 % im Durchschnitt und von den Dienstherren anderweitig auf Pension versichert nur 50 oder 0,9 % gegen 1,8 % im Durchschnitt aller Privatangestellten der verschiedenen Berufsarten. Wenn auch die staatliche Invalidenversicherung ihre Fürsorge unter gewissen Voraussetzungen auf die Privat-, speziell die Güterbeamten ausdehnt, so geschieht das doch nur in ganz unzulänglicher Weise. Denn der Höchstbetrag der zu zahlenden Altersrente beläuft sich im günstigsten Falle auf ca. 300 M. jährlich.

Zum Sparen kommen bei den geringen Gehaltsbezügen die wenigsten und dann nur solche Beamte, die ausnahmsweise lange Jahre gut dotierte Stellungen bekleiden.

Daraus erklärt es sich denn auch, daß den Güterbeamten, der etwa 50 Jahre alt ist, keiner mehr anstellen will aus Furcht, daß der Beamte nach zweijährigem Aufenthalt sich den Unterstützungswohnsitz auf dem Gute erwerben oder dem Besitzer dauernd mit seiner Familie zur Last fallen könnte. — Bei Gelegenheit der Audienz, die der Vertreter des Verbandes der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands im Juli 1907 bei dem Staatssekretär Grafen Posadowsky hatte, äußerte sich dieser über die Lage der Güterbeamten wörtlich wie folgt: „Er sei fest entschlossen etwas Durchgreifendes für die Privatbeamten zu tun, besonders für die Güterbeamten müsse etwas geschehen, denn in seiner Verwaltung sei die Zahl der Fälle erschreckend groß, wo er für alte Güterbeamte, die ihre Knochen im Dienste

aufgerieben haben, im Wege der öffentlichen Armenpflege sorgen müsse."

Die Aussicht auf Selbständigkeit, d. h. auf den Erwerb eines eigenen Gutes oder einer Pachtung mit geringen Mitteln, wie es früher möglich war, schwindet immer mehr, da zum rationellen und erfolgreichen Betriebe der Landwirtschaft heute beträchtliche Barmittel gehören. Wer ohne diese die Laufbahn eines Güterbeamten einschlägt, muß damit rechnen, daß er Berufsbeamter bleibt. Das Endziel seiner Wünsche ist dann die selbständige Betriebsleitung.

Unter diesen Verhältnissen kann es nicht wundernehmen, wenn das Elend, das unter den stellenlosen Güterbeamten herrscht, als jeder Beschreibung spottend bezeichnet wird. Der Stellenwechsel und die Stellenlosigkeit hat hier einen Umfang angenommen, wie in keinem anderen Stande. Aus der amtlichen Denkschrift über die Lage der Privatangestellten geht hervor, daß die Zahl der Stellenlosen während der Jahre 1899—1903 bei den land- und forstwirtschaftlichen Privatbeamten am größten war. Danach waren von den 5792 landwirtschaftlichen Angestellten überhaupt 1080 landwirtschaftliche Beamte oder 18,64 % ein oder mehrere Male stellungslos. Die Berufsgruppe der Landwirtschaft wies hiermit den höchsten Prozentsatz auf; ihr folgte die Berufsgruppe „Sonstige Berufsarten" mit 16,30 % und demnächst die Berufsgruppe III (Buchhandel, Bank- und Versicherungswesen) mit 13,59 %, während der Durchschnitt in allen Gruppen nur 10,97 % Stellungslose ergab. Von den landwirtschaftlichen Beamten in leitender Stellung waren im Laufe von fünf Jahren 7,8 % und bei dem Verwaltungspersonal 22,7 % vorübergehend stellungslos. In der Klasse des mittleren Verwaltungspersonals ist also die Stellungslosigkeit sehr viel häufiger als bei den Beamten in leitender Stellung. Die Stellungslosigkeit ist ferner bei beiden Beamtenklassen verhältnismäßig am häufigsten in der Altersklasse von 20—30 Jahren und nimmt nach den älteren Klassen zu mehr und mehr ab. Die Dauer der Stellungslosigkeit ist bei den höheren Beamten mit durchschnittlich 6,8 Monaten

innerhalb von fünf Jahren größer, wie bei den mittleren Beamten mit 5,67 Monaten; sie nimmt in den höheren Altersklassen regelweise zu.

So erscheint es gerechtfertigt, auf die Gründe für diese traurige Lage der Wirtschaftsbeamten näher einzugehen.

An erster Stelle wird genannt die unablässig fortschreitende Verringerung der Zahl von vorhandenen Stellungen für leitende Wirtschaftsbeamte, hervorgerufen durch die Tätigkeit der Ansiedelungskommission, der Landbanken, Rentenkommissionsstellen und zahlreichen privaten Parzellierungsgesellschaften, die den Großgrundbesitz systematisch aufteilen. Ferner die unbeschränkte maßlose Konkurrenz, die den Wirtschaftsbeamten von Beruf seitens Angehöriger anderer Berufsarten erwächst. Frühere Gutsbesitzer, Pächter, Offiziere, Lehrer, Kaufleute, Gewerbetreibende usw. drängen sich in den Beruf der Güterbeamten hinein.

Für weitere Konkurrenz sorgen die landwirtschaftlichen Winterschulen. In der Verbandsschrift „Was wir wollen", welche im Jahre 1907 im Auftrage des Verbandes der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands herausgegeben wurde, heißt es darüber:

„Sie haben zum großen Teil ihren ursprünglichen Zweck verfehlt. Von Staats wegen dazu errichtet, um die Söhne kleiner und bäuerlicher Besitzer fähig zu machen, dereinst ihre väterliche Scholle rationell bewirtschaften zu können, sind sie vielfach zu Zuchtstätten von Güterbeamten geworden. Auf vielen dieser Schulen kommen die Bauernsöhne mit Söhnen von Gutsbesitzern, Beamten usw. in Berührung, sie lernen bessere Lebensweise, feinere Umgangsformen, burschikoses Treiben kennen, bilden sich ein, die Weisheit mit Löffeln gegessen zu haben und halten sich dann zur Ausübung des Berufes, zu dem sie ursprünglich bestimmt waren, für zu gut. Die väterliche Scholle, auf der sie oft selbst den Knecht spielen mußten, wird ihnen verhaßt, und ihr Ideal erblicken sie in dem „Inspektor zu Pferde". Für einen Gehalt von 100 bis 300 M. jährlich neben freier Station und auch ganz umsonst nehmen sie Stellungen auf Gütern an, in denen sie sich emporzuarbeiten suchen. Einige tüchtige, gewissenhafte Leute, die es vorwärts bringen, sind immer darunter, die meisten aber sind unbrauchbar und schon im Zuschnitt für den Stand verdorben, sie bilden bald das ewig wechselnde Prole-

tariat des Standes der Güterbeamten, weil ihnen die feste Grundlage, eine richtig abgeschlossene praktische Lehrzeit fehlt."

Inzwischen ist auf Grund einer Eingabe des Verbandes der Güterbeamten-Vereinigungen Deutschlands seitens der Vorstände der Landwirtschaftskammern an die Direktoren der Winterschulen die Weisung ergangen, ihre Schüler fortan nicht mehr öffentlich als Beamte anzupreisen.

Eine weitere Ursache der Not ist der Stellenvermittlungswucher, der im Deutschen Reich von Hunderten von Agenten ausschließlich für die Güterbeamten betrieben wird. Die Beamtenvereine haben diesen Wucher bisher vergeblich bekämpft durch Einrichtung unentgeltlicher Stellennachweise. „Und wie muß der stellensuchende Beamte bluten! Er weiß sehr wohl, daß sich mancher Agent keine besondere Mühe geben wird, wenn er ihm nur 5 % vom ersten Jahresgehalt und den Naturalbezügen zusichert. Deshalb verpflichtet er sich freiwillig durch einen Revers, wobei oft der letzte Notgroschen draufgeht, zur Zahlung von 300 bis 1000 M., je nach der Stellung, die er beansprucht. Dann legt sich der Agent ins Zeug und es gelingt ihm auch meistens durch seine hochtönenden Annoncen den Betreffenden entsprechend, wenigstens dem ersten Anschein nach, unterzubringen.. Diese Abgabe drückt schwer auf den ganzen Stand, der auf diese Weise jährlich Hunderttausende von Mark hingibt, die ihm so leicht durch eine kräftige, zielbewußte Organisation des gesamten Standes und die Mithilfe der Gutsherren erspart und zu Wohlfahrtseinrichtungen für ihn benutzt werden könnten."

Dazu kommen noch die zahlreichen landwirtschaftlichen Privatlehranstalten, die durch große Reklame in der landwirtschaftlichen Fachpresse und in den Provinzialzeitungen ankündigen, daß sie junge Leute jeden Standes in 2—4 Monaten als Beamte ausbilden und diesen gut bezahlte Stellungen verschaffen. Auch dadurch werden dem Güterbeamtenstande alljährlich Hunderte von ungeeigneten und ungenügend vorgebildeten Leuten zugeführt, die fast ausnahmslos nicht einmal orthographisch richtig schreiben können.

Bereits durch diese wirtschaftlichen Verhältnisse ist es erklärlich, daß das soziale Niveau des Standes der Wirtschaftsbeamten oft bei weitem nicht dem Grade von Bildung und gesellschaftlicher Position entspricht, der von zahlreichen Standesangehörigen erworben wurde. Dieser unwürdige Zustand wird noch durch einige patriarchalische Gesetzesbestimmungen verschärft.

Ein großer Teil der Güterbeamten war nämlich bis zur Einführung des Bürgerlichen Gesetzbuches in Preußen der Gesindeordnung vom Jahre 1810 unterworfen und ein kleiner Teil ist derselben noch heute unterstellt.

Nach der Gesindeordnung vom Jahre 1810 gehören alle Güterbeamten (Inspektoren, Verwalter), die keine selbständige Stellung bekleiden, zu den „Hausoffizianten". Nach Titel II, Teil I, §§ 177 bis 186 des allgemeinen Landrechts, haben die Hausoffizianten die gleichen Rechte und Pflichten, wie das Gesinde. Um nun zu zeigen, was sich die Güterbeamten „gleich dem übrigen Gesinde" gefallen lassen mußten, führen wir hier nur drei Paragraphen der Gesindeordnung an:

§ 77. „Reizt das Gesinde die Herrschaft durch ungebührliches Betragen zum Zorn und wird in selbigem von ihr mit Scheltworten oder geringen Tätlichkeiten behandelt, so kann es keine gerichtliche Genugtuung fordern."

§ 78. „Auch solche Ausdrücke und Handlungen, die zwischen anderen Personen als Zeichen der Geringschätzung anerkannt sind, begründen gegen die Herrschaft noch nicht die Vermutung, daß sie die Ehre des Gesindes dadurch habe kränken wollen."

§ 79. „Außer dem Falle, wo das Leben oder die Gesundheit des Dienstboten durch Mißhandlungen der Herrschaft in gegenwärtige und unvermeidliche Gefahr gerät, darf er sich der Herrschaft nicht tatsächlich widersetzen."

Nun heißt es im Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch nach Artikel 95, Note 21:

„Für die sogenannten Hausoffizianten des preußischen allgemeinen Landrechts (Gesindeordnung) kommt in Zukunft in allen Beziehungen das Reichsrecht zur Anwendung, soweit nach preußischem Recht jene Personen (also die Hausoffizianten) nicht als eigentliches Gesinde aufzufassen sind.

Dazu schreibt die Deutsche Güterbeamten-Zeitung:[1])

„Demnach kann also ein zweiter Inspektor, ein Hofverwalter, der nicht in die Hausgemeinschaft des Besitzers aufgenommen, sondern bei dem ersten Beamten oder anderswo untergebracht ist, heute noch nach preußischem Landrecht zum gemeinen Gesinde gerechnet werden. Da aber diese und ähnliche Posten auch von solchen Wirtschaftsbeamten zeitweise bekleidet werden, die vielleicht aus besseren Bauern- und Gutsbesitzerfamilien hervorgegangen sind, die Berechtigung zum einj.-freiw. Militärdienst besitzen resp. die Qualifikation zum Reserveoffizier erlangt haben, so sind jene Bestimmungen als unhaltbar zu bezeichnen. Es bleibt hier zuviel der Entscheidung des Richters überlassen. Deshalb muß hier ein klares Gesetz geschaffen und die Güterbeamten müssen von der höchst veralteten Gesindeordnung vollständig gelöst werden. Jetzt liegt die Sache so, daß das Bürgerliche Gesetzbuch die Wirtschaftsbeamten als Privatbeamte mit der Unterscheidung der niederen und höheren Dienste auffaßt, während man nach preußischem Landrecht gewisse Güterbeamte als Hausoffizianten oder in gewissen Fällen als gemeines Gesinde heute noch betrachten kann, wie es dem Richter beliebt. Diese Ansicht deckt sich mit der des Herrn Justizrat Roth, Breslau, welcher von dem Verband der Landwirtschaftsbeamten Schlesiens hierüber befragt, folgende Ansicht äußert: „Bezüglich der Hausoffizianten und der selbständigen Verwalter sind jetzt die Bestimmungen der §§ 611—630 des BGB. maßgebend, während auf Wirtschaftsbeamte der mittleren Kategorie noch die alte Gesindeordnung in Kraft geblieben ist."

„Die Güterbeamten sollten nicht eher ruhen, bis diese Bestimmungen gesetzlich klipp und klar geregelt werden, denn dieses Gesetz stellt einen Teil der Güterbeamten mit den Knechten auf eine Stufe." [2])

Der Verband der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands ist deswegen beim Staatssekretär des Innern, beim preußischen Landwirtschaftsminister und beim Landes-Ökonomiekollegium vorstellig geworden. Wenn diese Stellen auch nicht gewillt waren,

---

[1]) Deutsche Güterbeamten-Zeitung, Eberswalde, Jahrg. 1907, Nr. 1, Seite 3.

[2]) Auf diese Rechtslage hat auch A. Trampe bereits in seinem ausführlichen Aufsatz über „Die Rechtsverhältnisse der Güterbeamten" (Heft 26 der Schriften der Ges. f. Soziale Reform) hingewiesen. Es handelt sich aber um ein so wichtiges Moment, daß es in dieser Schilderung der sozialen Lage der Wirtschaftsbeamten nicht fehlen durfte.

an der Preußischen Gesindeordnung zu rühren, so glaubt man einen Ausweg dadurch zu finden, daß man den Güterbeamten den fakultativen Befähigungsnachweis bewilligen will. Wer denselben erbringt, soll von der Gesindeordnung ausgeschlossen sein. Der Verband bemerkt dazu:

„Unsere ursprüngliche Forderung des obligatorischen Befähigungsnachweises möchten wir im Sinne der nachstehenden Ausführungen aufrechterhalten sehen. Als wirksamstes Mittel gegen die Überflutung unseres Standes mit ungeeigneten, mangelhaft vorgebildeten und daher wenig leistungsfähigen Beamten betrachten wir die zweijährige praktische Lehrzeit mit abschließender Prüfung, wie sie bereits von der Landwirtschaftskammer der Provinz Schlesien eingeführt und auch zum Teil zur Ausführung gebracht wurde. Ähnliche Vorkehrungen haben die Vereine der Privatforst- und Brennereibeamten innerhalb ihrer Vereine eingeführt. Da diese Einrichtungen aber fakultative sind, haben sie sich nicht so bewährt, wie es zu wünschen wäre, denn von der Einrichtung macht nur ein so geringer Prozentsatz Gebrauch, daß sie für die Gesamtheit nicht in Frage kommt. Von einem obligatorischen Befähigungsnachweis in bezug auf die theoretische Ausbildung glauben wir bei Einführung des praktischen obligatorischen Befähigungsnachweises absehen zu können, würden aber dringend bitten, daß den Güterbeamten durch Errichtung geeigneter Speziallehranstalten nach den Vorschlägen des Geh. Ober-Regierungsrates Dr. Thiel und Dr. phil. Liebenau Gelegenheit gegeben wird zur Erlangung des fakultativen Befähigungsnachweises in bezug auf ihre theoretische Ausbildung. Ackerbau- und Winterschulen entsprechen diesem Zwecke nicht, sehr wohl aber die landwirtschaftlichen Hochschulen, die jedoch einesteils wegen durchschnittlichen Mangels an wissenschaftlicher Vorbildung, andernteils wegen des zu großen Aufwandes an Zeit und Geld nur in wenigen Fällen in Betracht kommen können, während die Absolventen des landwirtschaftlichen Hochschulstudiums selten wieder in die Praxis zurückkehren, da sie in dieser eine den Kosten ihrer Ausbildung entsprechende Bezahlung kaum finden. Es müssen für die Güterbeamten Kurse geschaffen, werden, in denen sie sich das für ihren Beruf nötige theoretische Wissen in 6 Monaten aneignen können, wobei wir voraussetzen, daß strebsame Beamte sich schon während ihrer Praxis einige theoretische Kenntnisse durch Selbststudium anzueignen suchen. — Wem dieser Trieb fehlt, wird auch auf der besten Lehranstalt wenig lernen."

Eine Verbesserung ihrer sozialen Stellung erstreben die Güterbeamten (und zwar insbesondere der Verband der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands) durch folgende Maßnahmen:

Es soll ihnen auf Anregung der ostpreußischen Landwirtschaftskammer die Wählbarkeit in die Landwirtschaftskammern ermöglicht werden, wenigstens mit je einem Güterbeamten in jede Kammer, damit sie ihre Berufsinteressen wirksamer wahrnehmen können.

Es soll eine gesetzliche Bestimmung getroffen werden zur obligatorischen Abfassung schriftlicher Dienstverträge mit allen verheirateten Beamten.

Zur Schlichtung von Streitigkeiten, die sich aus dem Dienstvertrage ergeben, sollen paritätische Schiedsgerichte angestrebt werden.

Als wichtigstes Mittel zur sozialen Hebung des Standes soll der Befähigungsnachweis, wenn auch vorläufig nur fakultativ, eingeführt werden. Die Landwirtschaftskammer für die Provinz Schlesien hat bereits den Anfang gemacht, indem sie Lehrlingsprüfungen ausgeführt hat.

Ein paritätischer Stellennachweis soll das Aussaugen der stellenlosen Beamten durch gewissenlose Agenten verhindern.

Eine Reihe von hierauf bezüglichen Beschlüssen hat das Königl. Preußische Landes-Ökonomiekollegium am 5. Februar 1908 gefaßt. Der Wortlaut dieser Beschlüsse ist bereits in dem Aufsatz von A. Trampe [1]) wiedergegeben. [2])

---

[1]) loc. cit. S. 126—130.

[2]) Diese Beschlüsse sind inzwischen dem preuß. Landwirtschaftsminister unterbreitet worden, der im Februar 1909 nachstehende Bescheidungen erließ:

„I. Die Bestrebungen der Güterbeamten auf reichsgesetzliche Einführung einer Versicherung behufs Gewährung von Pension im Alter und im Falle der Invalidität, sowie von Hinterbliebenenversorgung sind als begründet anzuerkennen. Verhandlungen über eine zweckmäßige Art der Einbeziehung der Güterbeamten in eine reichsgesetzliche Privatbeamtenversicherung sind mit dem Reichsamt des Innern angeknüpft.

II. a) Eine Änderung der Gesindeordnung würde, wie in der Denkschrift der Güterbeamten zutreffend hervorgehoben ist, außerordentlichen

Am meisten hat sich der Stand der Güterbeamten in sozialer und gesellschaftlicher Beziehung dadurch geschadet, daß er fortgesetzt das Schauspiel innerer Zersplitterung und steter

---

Schwierigkeiten begegnen. Auf das besondere Interesse der Güterbeamten läßt sich ein Abänderungsvorschlag um so schwerer stützen, als der überwiegende Teil dieser Beamten der Gesindeordnung garnicht untersteht. Nach unbestrittener Rechtsauffassung gehören nur diejenigen in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Angestellten zum Gesinde, deren Dienste „niederer Art“ sind.

b) Die Bestimmungen des BGB. (§ 611 ff., über den Dienstvertrag usw.), deren Abänderung oder Ergänzung angestrebt wird, müssen den Bedürfnissen der Allgemeinheit Rechnung tragen. Es erscheint nicht angängig, diese Vorschriften mit weitergehenden Schutzbestimmungen für einzelne Berufskreise oder Beamtengruppen zu belasten. Die Weiterverfolgung der Anträge würde wenig Aussicht auf Erfolg haben.

Wo die Anwendung der allgemeinen gesetzlichen Vorschriften in Rücksicht auf besondere Wünsche oder Verhältnisse der verschiedenen Beamtenkategorien nicht angezeigt erscheint, muß auf den Weg abweichender vertragsmäßiger Regelung verwiesen werden.

c) Von den Aussichten des Antrags zu c (Verpflichtung der Gutsherren zum Abschluß schriftlicher Anstellungsverträge) gilt das zu b Gesagte; denn nachdem das BGB. den Grundsatz der Formlosigkeit der Vertragsschließung ausdrücklich aufgestellt hat, ist nicht anzunehmen, daß hier eine Abänderung zu erreichen sein würde.

d) Soweit die Kautionen, wie es die Regel sein dürfte, nicht in barem Gelde, sondern in Wertpapieren, Sparkassenbüchern u. dgl. gestellt werden, kommt eine Zuteilung zu den bevorrechtigten Forderungen im Konkurse des Gutsbesitzers (§ 61 KO.) nicht in Frage, da dem Beamten an dem Gegenstande der Kaution ein Aussonderungsrecht (§ 43 KO.) zusteht. Für die seltenen Fälle, in denen die Kautionssumme dem Gutsbesitzer in barem Gelde ausgehändigt wird, erscheint eine besondere Sicherungsbestimmung, zu der es einer Änderung des § 61 der Konkurordnung im Wege der Reichsgesetzgebung bedürfte, entbehrlich.

e) Bei voller Anerkennung der Nützlichkeit und Notwendigkeit der auf eine Verbesserung der fachlichen Ausbildung der Güterbeamten abzielenden Bestrebungen und Maßnahmen wird zunächst von der Schaffung staatlicher Einrichtungen abgesehen. Es muß erwartet werden, daß die Landwirtschaftskammern, soweit erforderlich, den Verhältnissen ihres Bezirks entsprechende Einrichtungen zur Verbesserung der Fachbildung der Güterbeamten treffen. Soweit die Kammern hierzu staatlicher Zuschüsse bedürfen, werden

Uneinigkeit bot. Es gibt im Deutschen Reiche über 100 000 Güterbeamte, die sich aber nur zum kleineren Teil und zwar in ca. 30 verschiedenen Vereine zusammengeschlossen haben, während der größte Teil überhaupt noch nicht organisiert ist. Der Versuch zur Zusammenschließung in einer zentralen Standesvertretung wurde im Jahre 1903 unternommen, indes bis jetzt haben sich nur etwa 16 000 Güterbeamte in dem „Verbande der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands" zusammengefunden. Aber wenn dem Stande nun bessere Aussichten winken, so ist das dem energischen Wirken dieses Verbandes zuzuschreiben.

Der Vorsitzende des Güterbeamtenverbandes ist als Vertreter der Güterbeamten Mitglied des Hauptausschusses zur Erlangung der staatlichen Pensions- und Hinterbliebenenversicherung der Privatbeamten Deutschlands. Der Verband hat sich auf den Boden des Programms des Hauptausschusses gestellt.

Organ des Verbandes ist die Deutsche Güterbeamten-Zeitung, die seit dem Jahre 1902 in Eberswalde erscheint.

Von den Güterbeamten wurden in den einzelnen Provinzen seit dem Jahre 1871 und schon früher zu verschiedenen Zeiten einige Vereine begründet, die sich aber lediglich mit unzulänglichen Unterstützungen in Notfällen einzelner Mitglieder und mit Stellenvermittlung beschäftigten und im übrigen sich ständig untereinander bekämpften. So entstanden nach und nach folgende Vereine:

---

begründete Anträge an die landwirtschaftliche Verwaltung zu richten sein. Von dem Erfolg der von den Landwirtschaftskammern inzwischen bereits geschaffenen und noch zu treffenden Einrichtungen wird es abhängig zu machen sein, ob weitergehende Maßnahmen seitens der staatlichen landwirtschaftlichen Verwaltung erforderlich werden.

III. Die Bestrebungen (Einrichtung paritätischer Stellennachweise) werden als berechtigt anerkannt. Es wird angenommen, daß die Landwirtschaftskammern den Stellennachweis für Güterbeamte innerhalb ihrer Bezirke organisieren und dabei den Güterbeamten eine Mitwirkung einräumen, soweit eine solche für angezeigt und erforderlich zu erachten ist."

1. Berliner Verein Deutscher Landwirtschaftsbeamten in Berlin, der jetzt ca. 700 ordentliche und ca. 140 außerordentliche Mitglieder zählt.
2. Schlesischer Verein zur Unterstützung von Landwirtschaftsbeamten in Breslau mit 500 ordentlichen und ca. 150 Ehrenmitgliedern.
3. Ökonomen-Hilfsverein für Ost- und Westpreußen in Königsberg i. Pr. mit ca. 200 Mitgliedern.
4. Landwirtschaftlicher Beamten-Wohlfahrtsverein für die Provinz Posen, der aus dem Verein zur Unterstützung Posener Landwirtschaftsbeamten hervorgegangen ist, mit ca. 50 Mitgliedern. Der letztere wurde 1867 begründet und ging im Jahre 1900 ein, trotzdem er ein Barvermögen von ca. 30000 M. besaß.
5. Land- und forstwirtschaftlicher Beamtenverein in Hannover, der hauptsächlich Stellenvermittlung betreibt.
6. 1 landwirtschaftlicher Beamtenverein zu Braunschweig, der als Privatunternehmen geleitet wird und sich mit Stellenvermittlung beschäftigt.
7. Dresdener landwirtschaftlicher Beamtenverein zu Dresden.
8. Provinzialverband land und forstwirtschaftlicher Beamtenvereine in der Provinz Pommern zu Stettin, Werderstr. 31/32.
9. Landwirtschaftlicher Beamtenverein zu Halle.
10. Zentralverein der Landwirtschaftsbeamten Deutschlands in Berlin N., Dänenstr. 14, ca. 250 Mitglieder.
11. Verband der Landwirtschaftsbeamten Schlesiens in Breslau, Roßmarkt 1, mit ca. 1600 Mitgliedern.
12. Verband der Landwirtschaftsbeamten für die Provinz Posen (Vorsitzender Administrator W. Becker, Dombrowko bei Mogilno) mit ca. 400 Mitgliedern.
13. Verband der landwirtschaftlichen Bureaubeamten Deutschlands in Niederschönhausen bei Berlin mit ca. 600 Mitgliedern.
14. Verband der Güterbeamten für das Königreich und die Provinz Sachsen in Cöthen i. A., 700 Mitglieder.
15. Verband der Güterbeamten für die Provinz Brandenburg, Frankfurt a. O., Bahnhofstr. 15, 550 Mitglieder.
16. Verein der Landwirtschaftsbeamten für beide Mecklenburg in Güstrow (ca. 600 Mitglieder).
17. Deutscher Brennmeisterbund in Berlin (ca. 1400 Mitglieder).
18. Verein der Privatforstbeamten Deutschlands zu Neudamm (ca. 2600 Mitglieder).
19. Märkischer Brennereiverwalter-Verein.
20. Posener Brennereiverwalter-Verein.
21. Sächsischer Brennereiverwalter-Verein.

22. Pommerscher Brennereiverwalter-Verein.
23. Westpreußischer Brennereiverwalter Verein.
24. Schlesischer Brennereiverwalter-Verein.
25. Verband landwirtschaftlicher Beamten in Bayern. Geschäftsführer: Brauereiverwalter Günther in Straß Moos bei Neuburg a. Donau. 690 Mitglieder.
26. Verband der Landwirtschaftsbeamten Ostpreußens. Vorsitzender: Administrator, Hauptmann a. D. Kunze in Althof-Insterburg. 1350 Mitglieder.
27. Verband der Güterbeamten Westpreußens. Geschäftsführer: Gutspächter Scheffsky in Georgental bei Dirschau. 190 Mitglieder.
28. Westdeutscher Güterbeamtenverband, Köln a. Rh. Altenbergerstraße 12. 300 Mitglieder.
29. Verband der Landwirtschaftsbeamten Braunschweigs. Vorsitzender: Inspektor Ferchland in Hedwigsburg b. Braunschweig. 120 Mitglieder.

Die Vereine 19—24 haben sich 1906 zu dem Verbande der Brennereiverwalter-Vereine zusammengeschlossen und zählen ca. 1200 Mitglieder.

Die Vereine 1, 2, 3, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19—24, 25, 26, 27, 28, 29 haben sich zu dem Verbande der Güterbeamten-Vereinigungen Deutschlands zusammengeschlossen.

Der Sitz des Verbandes befindet sich in Berlin. Der Zweck des Verbandes ist:

1. Förderung der projektierten staatlichen Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung der Privatbeamten Deutschlands.

2. Wahrung und Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen sämtlicher Güterbeamten Deutschlands, z. B. insbesondere: Einführung des Befähigungsnachweises, Regelung der Rechtsverhältnisse und Einführung paritätischer Stellennachweise.

3. Unterstützung von gemeinnützigen Bestrebungen, welche die angeschlossenen Vereine anregen und von dem Verbande als berechtigt anerkannt werden.

4. Die Herbeiführung eines engeren Anschlusses aller Einzelvereine unter sich.

Dem Verbande können nur Vereine als solche, nicht aber einzelne Beamte beitreten.

Auskunft erteilt der Generalsekretär des Verbandes, Goetschmann, Breslau I, Roßmarkt Nr. 3.

Außer den oben genannten Vereinen existieren auch solche für Gärtner und Molkereibeamte und solche, die Agenten lediglich als Deckmantel dienen.

Die meisten der 24 landwirtschaftlichen Güterbeamtenvereine [1]) beschränken sich darauf, ihren Mitgliedern unentgeltlich Stellungen nachzuweisen, was aber keinem in zureichendem Maße gelingt, da die Gutsherren nicht wissen, an welchen der vielen Vereine sie sich wenden sollen und deshalb lieber die Hilfe der Agenten in Anspruch nehmen. Einige Vereine gewähren ihren sich in augenblicklicher Not befindenden Mitgliedern Unterstützungen, die meistens unzulänglich sind. Einige begüterte Vereine gewähren auch einigen wenigen ihrer Mitglieder und einigen Witwen Pensionen. Eine für alle Mitglieder obligatorische Pensionseinrichtung besitzt nur der Provinzialverband land- und forstwirtschaftlicher Beamtenvereine in Stettin.

---

[1]) Genaueres über Zusammensetzung und Vermögen der einzelnen Vereine siehe bei A. Trampe, Denkschrift zur Regelung der Güterbeamtenfrage S. 19—22; über die Versuche der Vereine zur Gründung von Pensionseinrichtungen ebenda S. 6—7.

2. Forstbeamte.

Die wirtschaftliche und soziale Lage der privaten Forstbeamten, gleich ob sie vorwiegend im Forstverwaltungs- oder im Forstschutzdienst tätig sind, stimmt sowohl hinsichtlich der Gehaltsbezüge wie auch der rechtlichen Verhältnisse mit der Lage der Wirtschaftsbeamten überein. Die Berechnungen über die Gehaltshöhe der Förster und Jäger wurden denn auch schon auf S. 192/193 mitaufgeführt. Auch die sozialen Abstufungen finden sich bei den Forstbeamten ähnlich, wie sie bei den Wirtschaftsbeamten geschildert wurden.

Dennoch weisen die Verhältnisse der Forstbeamten auch eine Reihe von Besonderheiten auf, die nur zu verstehen sind, wenn man einen Blick wirft auf die Entstehung der heutigen privaten Waldwirtschaft, auf ihre volkswirtschaftliche Bedeutung und auf die einschlägigen Verhältnisse bei den staatlichen Forstbeamten.

25,89 % der Landfläche des Deutschen Reiches sind mit Wald bedeckt und von diesen Waldflächen sind im Besitz von Privaten 6,5 Millionen ha, das sind 46,5 % der ganzen Waldfläche des Deutschen Reiches. Diese Zahlen beweisen, welch gewichtige Stimme der Privatwald in volkswirtschaftlicher Hinsicht im Deutschen Reiche besitzt. Der Wald gilt im gewöhnlichen Leben nur als Lieferant seines wichtigsten Produktes, des Holzes. Aber viel wichtiger ist der Einfluß des Waldes noch durch seine luftreinigende Wirkung, als Erhalter der Feuchtigkeit, als Sturmbrecher und dergleichen Einflüsse mehr.

Als im 19. Jahrhundert durch den Bau von Eisenbahnen allenthalben Verkehrserleichterungen eintraten und die Industrie einen mächtigen Aufschwung nahm, wurde das Holz zum Welthandelsartikel. Nun erst wurde auch allgemein von den Privatwaldbesitzern erkannt, daß ihr Wald Schätze birgt, deren Zinsen eine sichere und stetig steigende Einnahmequelle bieten. Während bis dahin vielfach wenig Rücksicht auf die Bewirtschaftung des Waldes genommen worden war, stiegen mit den Einnahmen aus dem Walde auch die Anforderungen, welche an den Privatforstmann gestellt wurden und im volkswirtschaftlichen Interesse gestellt werden mußten.

Das Deutsche Reich ist nicht imstande, alles das Holz, was seine Industrie und das Handwerk nötig hat, im Lande selbst zu beschaffen; es ist auf die Einfuhr von Holz aus dem Auslande angewiesen. Es gehen gewaltige Summen hinaus in das Ausland für das eingeführte Holz. Die Leistungsfähigkeit des deutschen Waldes kann aber gefördert und die ertragsschwachen Ödungen aufgeforstet werden. Wir können das, indem wir sachlich richtig wirtschaften, und dazu gehört vor allem die gute gründliche Vorbildung aller Hilfsorgane für die Waldwirtschaft.

Der Staat ging allen voran, besserte die Bildungsstätten für den höheren und niederen Forstdienst, stellte höhere Anforderungen an die Beamten jeden Grades und gab von dem Überflusse der durch ihn herangebildeten Beamten stets auch solche an die Privatverwaltungen ab. Die großen Privatverwaltungen mit ausgedehntem Waldbesitze wirtschafteten im allgemeinen dem Staate gleich, machten sich die guten Beamten, die der Staat herangebildet hatte, zunutze und hielten sie durch bessere Anstellungsbedingungen bei sich fest. Der mittlere und kleine Waldbesitz konnte das nicht von sich behaupten; hier wirtschafteten vielfach minderwertige Kräfte, namentlich auch solche, welche die Bedingungen des Staates nicht erfüllen konnten.

Die Gesetzgebung der deutschen Bundesstaaten in bezug auf die Bewirtschaftung des Waldes ist wesentlich verschieden. Zu Anfang des 19. Jahrhunderts gab der preußische Staat die Be-

wirtschaftung des Waldes frei. Den Gemeinden wurde gestattet, die Waldungen zu teilen, von da an konnte ein jeder Eigentümer seinen Wald behandeln, so wie er es für gut hielt. Auch in anderen Bundesstaaten traten ähnliche Verhältnisse ein. Die süddeutschen Staaten aber hielten an einer gewissen Beschränkung der Freiheit zum Besten der Beschaffenheit des Waldes fest. Überall da, wo seitens des Gesetzes eine mehr sachliche Bewirtschaftung gefordert wurde, ist auch der Bildungsgrad der Forstbeamten im Privatdienst stets besser geblieben als da, wo vollständige Freiheit in der Bewirtschaftung gewährt worden war. Vielfach wurden die Stellen an unbefähigte Leute vergeben, die ohne eigentliche forstliche Kenntnisse wohl Geld zu schaffen wußten, solange die übernommenen Vorräte reichten, die es aber nicht verstanden, dem Grundsatze der Nachhaltigkeit in der Nutzung zu huldigen und durch entsprechende Forstkulturen der Zukunft besseres zu überliefern. Dadurch, daß die Stellen gleichsam an den Mindestfordernden vergeben worden sind, konnte es auch kommen, daß viele sogenannte „Förster" ganz geringes Gehalt bezogen, das noch unter dem Niveau des Lohnes für Knechte stand, und daß die Stellungen in vielen Privatforstdienstverhältnissen keinerlei Sicherheit für die Zukunft boten. Die Leute wurden ohne jeglichen Vertrag angestellt und waren so dem Gesindegesetz unterworfen.

Durch diese Verhältnisse hat natürlich das Ansehen der Privatforstbeamten wesentlich und zum Teil wohl mit Recht gelitten. Deshalb kam aus dem Berufe heraus der Wunsch, es möchte ein Verein gegründet werden, der sich zur Hauptaufgabe mache, die Mißstände, welche den Privatforstbeamtenstand niederdrückten, zu beseitigen. Dieser „Verein für Privatforstbeamte Deutschlands" entstand am 4. April 1903. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatforstbeamten — im allgemeinen, abgesehen von schon früher in dieser Schrift gegebenen zahlenmäßigen Unterlagen — zu schildern, kann nicht besser geschehen, als durch Eingehen auf die Tätigkeit und die Ziele dieses Vereins.

14*

Das Beste für den deutschen Privatwald würde sein, wenn seine Pfleger mindestens die gleichgute Vorbildung haben würden, wie die Beamten des Staates. Wenn es auch keine gesetzliche Bestimmung gibt, daß jeder Privatwaldbesitzer verpflichtet ist, staatlich vorgebildete und staatlich geprüfte Beamte anzustellen, und wenn eine solche wohl auch nicht leicht zu ermöglichen ist, so sollte der Staat doch die Tore seiner Bildungsstätten im Interesse der Allgemeinheit allen jenen öffnen, die bestrebt sind, zu lernen zum Besten des deutschen Waldes.

Noch im vorigen Jahrzehnt war es im Königreich Preußen zulässig, daß die sogenannten Privatjäger bei den Jägerbataillonen den forstlichen Unterricht mitgenießen durften. Das ist jetzt — wohl unter Berücksichtigung der zweijährigen Dienstzeit — nicht mehr zulässig, wenigstens ist es nur ausnahmsweise gestattet worden. Es sind außerdem seitens des preußischen Staates Schulen für die königlichen Forstlehrlinge errichtet worden, die Anwärter für den Privatdienst sind aber auch hier ausgeschlossen. Das Königreich Dänemark hat in dieser Hinsicht die nachahmenswerteste Einrichtung. Dort müssen sämtliche Anwärter für den Forstdienst den gleichen Bildungsgang durchmachen und nach Ablegung der Examina entscheidet es sich erst je nach Belieben der betreffenden Anwärter, ob sie in den Staats- oder in den Privatdienst eintreten. Das ist in Deutschland, wenn auch erstrebenswert, doch wohl schwerlich erreichbar. Deshalb war Selbsthilfe nötig.

Es wurden daher vom Verein alsbald Försterprüfungen abgehalten zu denen nur solche Anwärter zugelassen werden, welche genügende Schulkenntnisse und Ausbildung in forsttechnischer Hinsicht nachweisen können. Im Jahre 1905 wurden 92 Förster mit Erfolg geprüft, 47 legten im Jahre 1906 ein ausreichendes Examen ab und 1907 wurden 36 zur Prüfung zugelassen. Diese Försterprüfungen ließen in mancherlei Hinsicht Mängel allgemeiner Art in der Ausbildung der Prüflinge erkennen. Um solche Mängel für die Zukunft zu beseitigen und um die Ausbildung der Forstlehrlinge in feste Bahnen zu leiten, gründete der Verein eine Forstlehrlings-

schule. Diese erste Privatschule ihrer Art wurde in der Stadt Templin in der Uckermarck errichtet und am 21. Oktober 1906 mit 43 Zöglingen eröffnet.

Aber der Verein, der ja noch jung ist, ist schließlich nicht kapitalkräftig genug, um allein durchweg die vorhandenen Mängel zu beseitigen.

Am meisten ist zu beklagen die wenig genügende Ausbildung der Forstlehrlinge für den Schutzdienst, die namentlich in Preußen und insbesondere in den östlichen Provinzen in Erscheinung tritt. Die sogenannte Lehrlingszüchterei ist eine Kalamität, mit welcher gebrochen werden muß. Während das Handwerk gewisse gesetzliche Vorschriften darüber hat, wer Lehrlinge heranbilden darf, fehlt das bei dem Berufe des Privatforstmannes vollständig. So können in diesem Fache ganz unberufene Leute Lehrlinge annehmen, soviel sie wollen, und niemand ist berechtigt zu prüfen, ob die jungen Leute tatsächlich auch etwas lernen. Aber diese Lage wird durch den Staat indirekt noch verschlechtert. Da der preußische Staat neuerdings nur eine beschränkte Anzahl von Lehrlingen annimmt, fehlt es vielen Königlichen Oberförstereien an Lehrlingen. Die Königlichen Oberförstereien sind infolgedessen zum Teile bemüht, Privatforstlehrlinge zu bekommen, welche dann zur Erledigung des Schreib- und anderen Dienstes gebraucht werden, nicht aber immer das lernen, was sie für den Privatforstdienst nötig haben. Dadurch wird die Masse der Privatforstanwärter in wenig erfreulicher Weise vermehrt. Es ist zu wünschen, daß den Königlichen Oberförstereien das verboten wird, oder daß die Regierungen verpflichtet werden, die Heranbildung auch dieser Lehrlinge zu überwachen und am Schlusse der Lehrzeit die Privatlehrlinge einer Prüfung zu unterziehen.

In bezug auf die Heranbildung der Anwärter für den Privatforstschutzdienst ist im allgemeinen zu wünschen, daß bestimmte Vorschriften gegeben werden, nach welchen die Heranbildung zu erfolgen hat. Das mindeste, was zu verlangen ist, wäre, daß nur solche Forstbeamte Lehrlinge heranbilden dürften, welche durch eine Prüfung oder durch die Tätigkeit in der Praxis

ihre Befähigung hierzu nachgewiesen haben. Um das herbeiführen zu können, ist erforderlich, daß die staatlichen Organe, also die oberen Forstbehörden, Hand in Hand mit den Vertretern der Privatforstbeamtenschaft arbeiten.

Erst dann, wenn darin Wandel geschaffen ist, ist es möglich, im weiteren für geregelte Anstellungsverhältnisse zu sorgen. Diejenigen Förster, welche die genügende Vorbildung besitzen, und welche diese durch irgendeine Prüfung nachgewiesen haben, müßten das Recht haben, als Privatbeamte betrachtet zu werden und als solche ihre Anstellung durch Dienstvertrag zu erlangen. Alle anderen, die die Prüfung nicht nachweisen können, würden nach wie vor dem Gesindegesetze unterworfen bleiben müssen.

Viele große Verwaltungen gewähren ihren Forstbeamten eine Besoldung, die mindestens derjenigen der staatlichen Forstbeamten gleichkommt, beziehungsweise dieser voransteht, und zwar dadurch, daß der Betreffende viel früher als im Staatsdienste in die Stellungen einrückt. Es gilt das sowohl für die Forstverwaltungsbeamten, als auch für die Forstschutzbeamten. Die großen Verwaltungen stellen ihre Beamten auch fest an; sie gewähren ihnen aus den schon seit vielen Jahren bestehenden Kassen Pension und sichern ihnen Versorgung ihrer Hinterbliebenen zu. Die Bestimmungen in dieser Hinsicht, welche bei den einzelnen Verwaltungen gelten, sind natürlich sehr verschieden. Als Ideal würde anzustreben sein, daß die Verwaltungen die Anstellungen stets so vornehmen, wie es in dem betreffenden Bundesstaate Gesetz ist.

Die Besitzer von Waldungen mittlerer Größe sind allerdings vielfach nicht in der Lage, aus den Einnahmen, die ihnen der Wald bietet, neben dem Gehalt für den ausübenden Beamten auch noch einen oder mehrere Pensionäre bzw. deren Hinterbliebene durch Ruhegehalt zu unterstützen. In Würdigung dieses Umstandes beabsichtigte der Verein für Privatforstbeamte die Errichtung eigener Pensionskassen. Nachdem aber zu erkennen ist,

daß besondere Pensionskassen für die Privatbeamtenschaft von Reichs wegen gegründet werden sollen, wurde beschlossen, abzuwarten, was von dort geboten werden wird. Der Verein für Privatforstbeamte Deutschlands hat sich an den Verband der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands angeschlossen und ist solidarisch mit den Schritten, welche dieser Verband in der Pensionsversicherungsfrage bereits getan hat. Die Privatforstbeamten betonen dabei ihre Untersterblichkeit, die 40—50 % gegen die allgemeine Sterblichkeitstafel beträgt.

Da vielfach die Privatforstbeamten auf Forst-, Jagd- und Fischereischutz vereidigt sind, so haben sie Funktionen staatlicher Organe erhalten — Beamteneigenschaft, das Recht des Waffengebrauchs. Es ist deshalb wünschenswert, daß dem Publikum gegenüber ihre Beamteneigenschaft durch irgendwelche Dienstabzeichen gekennzeichnet wird.

Zum Schlusse seien die wesentlichsten Wünsche der Privatforstbeamten kurz zusammengefaßt:

„1. Die Regierungen der deutschen Bundesstaaten mögen Gelegenheit bieten, daß die Heranbildung der Privatforstbeamten mindestens ebensogut sein kann, wie die für die staatlichen Beamten der gleichen Kategorie; insbesondere muß darauf hingezielt werden, daß Lehrlinge nur durch solche Forstbeamte herangebildet werden dürfen, von welchen der Befähigungsnachweis erbracht ist.

2. Der Wunsch der Privatforstbeamten geht dahin, daß eine staatliche Kasse eingerichtet wird, welche arbeitsunfähig gewordene Beamten und die Hinterbliebenen der Privatforstbeamten in entsprechender Weise unterstützt. Bei Festsetzung der Beiträge möge die Untersterblichkeit der Forstbeamten berücksichtigt werden.

3. Die Privatforstbeamtenschaft ist bestrebt, durch geeignete Heranbilduug sich durchweg auf die gleiche Stufe wie die staatkichen Beamten zu schwingen und erhofft, daß dadurch das Ansehen des Privatforstbeamtenstandes ein besseres wird, was auch dadurch seinen Ausdruck finden soll, daß die Regierungen das Tragen von Uniformen zulassen, auch wenn sie nach Farbe,

Schnitt und Dienstgradabzeichen denjenigen der staatlichen Beamten gleichen."

Der Verein für Privatforstbeamte Deutschlands hat seinen Sitz in Neudamm. Er hat eine unentgeltliche Stellenvermittlung für seine Mitglieder eingerichtet. Sein Publikationsorgan ist die „Deutsche Forstzeitung" in Neudamm. Der Verein zählt ca. 2600 Mitglieder, darunter über 200 Waldbesitzer.

3. Landwirtschaftliche Bureaubeamte.

Die landwirtschaftlichen Bureau(Rechnungs-)beamten, die je nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und nach den eingebürgerten Gepflogenheiten als Rentmeister, Gutsrendanten, Rechnungsführer Gutssekretäre oder Assistenten bezeichnet werden, befinden sich in wirtschaftlicher und sozialer Beziehung fast ganz in derselben Lage wie die eigentlichen Wirtschaftsbeamten. Hinsichtlich ihrer Einkommensverhältnisse (siehe insbesondere die Zahlenangaben auf S. 192/193), ihrer sozialen Stellung, der mangelnden Versorgung bei Arbeitsunfähigkeit kann also auf jenen Abschnitt verwiesen werden.

Bei den Rechnungsbeamten überwiegt die Volksschulbildung. Wer aber darauf ausgeht, eine bessere selbständigere Stellung als Gutsrendant oder Rentmeister zu erringen, muß in einfacher und doppelter Buchführung, im Kassenwesen, sowie in den Selbstverwaltungsämtern eines Guts-, Amts- und Standesamtsvorstehers beschlagen sein. Oft wird auch noch Fertigkeit in Stenographie und Schreibmaschinenschreiben verlangt.

Selbstverständlich muß er auch umfassende landwirtschaftliche Kenntnisse besitzen, die er sich als Eleve, Hofverwalter usw. erworben hat. Auch der Rechnungsbeamte darf sich heute nicht mehr mit mechanischen Buchungen begnügen, er muß seinen Zahlenapparat so zu gestalten verstehen, daß er zu jeder Zeit die Ursachen des Niederganges oder Aufschwunges einer Wirtschaft oder ihrer einzelnen Zweige erkennt.

Hier und da sind aber auch rein kaufmännische Buchhalter oder Buchhalterinnen und weibliche Sekretäre in landwirtschaftlichen Betrieben angestellt.

Die Konkurrenz durch das Hinzuströmen von Leuten aus allen möglichen anderen Berufen verschlechtert besonders die Lage der landwirtschaftlichen Rechnungsbeamten. Die Gelegenheit dazu ermöglichen die vielen sogenannten „staatlich konzessionierten landwirtschaftlichen Institute", die täglich in allen landwirtschaftlichen Zeitungen ankündigen, daß sie junge Leute ohne jede Vorbildung in 4—6 Wochen zu Amtssekretären, Rechnungsführern, Hofverwaltern ausbilden.

Die Organisation der landwirtschaftlichen Rechnungsbeamten, der dem Verbande der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands angeschlossene „Verband der landwirtschaftlichen Bureaubeamten Deutschlands" (eingetragener Verein) wurde im Jahre 1903 gegründet und zählt zurzeit ca. 600 Mitglieder. Der Verband besitzt folgende Einrichtungen: 1. Kostenlose Stellenvermittlung; 2. Auskunftei; 3. Vertretung der Mitglieder in beruflichen Rechtsfällen; 4. Fachzeitschrift; 5. Begräbniskasse; 6. Unterstützungskasse; 7. Formularlager.

Der Verband der landwirtschaftlichen Bureaubeamten Deutschlands bezweckt die Hebung des Standes der landwirtschaftlichen Bureaubeamten durch Zusammenschluß aller Berufsgenossen und erstrebt:

1. eine bessere praktische und theoretische Ausbildung der landwirtschaftlichen Bureaubeamten sowohl in der Landwirtschaft wie im Rechnungswesen und in den Verwaltungsfächern; 2. Erteilung des obligatorischen Befähigungsnachweises durch die Landwirtschaftskammern; 3. einheitliche Regelung der Titelfrage; 4. Ausrottung der privaten Buchführungslehranstalten; 5. einheitliche Übertragung der Stellenvermittlung auf die Landwirtschaftskammern; 6. staatliche Pensions- und Hinterbliebenenversicherung; — dies alles sowie auch Änderung der rechtlichen Verhältnisse im gleichen Sinne wie der „Verband der Güterbeamtenvereinigungen Deutschlands".

---

4. Fleischbeschauer und Trichinenschauer.

Die nichttierärztlichen Fleischbeschauer und Trichinenschauer nehmen eine so eigenartige Zwischenstellung ein, daß es erforderlich ist, kurz die wichtigsten Punkte aus der Entstehungsgeschichte dieses Berufes aufzuführen.

Im Anfange des vorigen Jahrhunderts schon wurde im Herzogtum Nassau eine staatliche Fleischbeschau eingeführt, die später auch für das Kurfürstentum Hessen angeordnet wurde. Diese übten Tierärzte und nichttierärztliche Beschauer aus. Der Ausbruch von furchtbaren Trichinose-Epidemien in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts gab Veranlassung, daß in verschiedenen Bezirken Preußens die Trichinenschau in Verbindung mit der Finnenschau eingeführt wurde, teils obligatorisch, teils fakultativ. Andere Bundesstaaten folgten.

Die nun mit der Trichinen- und Finnenschau betrauten Personen nannte man allgemein „Fleischbeschauer". Sie wurden durch Sachverständige ausgebildet und mußten sich einer Prüfung, um ihre Fähigkeit zur Ausübung des Amtes zu beweisen, unterziehen. Alsdann wurden sie vereidigt und von der Ortspolizeibehörde angestellt. Man betrachtete sie aber nicht als Beamte, auch nicht als Privatangestellte, sondern als Gewerbetreibende. Doch in einem Punkte sah man sie als Beamte an. Wenn sie durch fahrlässige Untersuchung das Leben und die Gesundheit der Menschen gefährdeten, galten sie bei den Gerichten als Beamte.

Im Laufe der Zeit wurde in einzelnen Orten Preußens durch Ortsstatut auch die allgemeine Fleischbeschau fakultativ ein-

geführt und Tierärzten oder den die Trichinen- und Finnenschau ausübenden Personen mit übertragen.

Es bildeten sich nun in den Gegenden, wo diese Art Fleisch-, Trichinen- und Finnenschau eingeführt war, Fleischbeschauervereine, die sich meist auf einen kleinen Bezirk beschränkten. Um diese Vereine sowie die in anderen Bundesstaaten bestehenden Vereine unter einen Hut zu bringen, wurde im Jahre 1892 in Magdeburg der „Bund deutscher Fleischbeschauer“ gegründet, an dessen Stelle später ein Reichsverband der einzelnen Landesverbände trat.

In den 90er Jahren kam die Nachricht, daß die Reichsregierung beabsichtige, dem Reichstage ein Reichsfleischbeschaugesetz zur Genehmigung vorzulegen. Dies gab dem „Bunde deutscher Fleischbeschauer“ Veranlassung, zu dem langgehegten Wunsche der Fleisch- und Trichinenschauer, „nicht mehr als Gewerbetreibende betrachtet zu werden,“ öffentlich Stellung zu nehmen. Er berief, als die Reichsfleischschaugesetz-Vorlage im Reichstage eingebracht wurde, zum 12. März 1899 einen allgemeinen deutschen Fleischbeschauertag nach Berlin ein. Der Hauptredner des Tages bezeichnete als Hauptgrund, warum die Beschauer zu der Versammlung nach Berlin gekommen seien, die Frage: „Was sind wir?“ Sind wir Beamte, Gewerbetreibende oder Arbeiter? Die Versammlung nahm folgenden Antrag an: „Dem deutschen Fleischbeschauertag erscheint die Stellung eines Beamten die wünschens- und erstrebenswerteste zu sein, doch bittet er die hohe Reichsregierung zu untersuchen, welchen Charakter die rechtliche Stellung der Trichinen- und Fleischbeschauer tragen soll; ferner bittet er die hohe Reichsregierung, in dem zukünftigen Fleischschaugesetze die rechtliche Stellung klar und deutlich auszudrücken.“ Aber das Reichsgesetz betreffend die Schlachtvieh- und Fleischbeschau im Deutschen Reiche vom 3. Juni 1900, auch die zu dem Reichsgesetze erlassenen Ausführungsbestimmungen des Bundesrats enthalten nichts über die rechtliche Stellung der Beschauer.

Da aber durch dieses Gesetz die Fleischbeschau für das ganze Reich obligatorisch angeordnet wurde, so entstand nunmehr, teil-

weise neu, der heutige Stand der Fleischbeschauer. Seit dem 1. April 1903 nennt man diejenigen Beschauer, die nur auf Trichinen untersuchen, Trichinenschauer, während man die Beschauer, die Lebend-Fleisch- und Trichinenschau ausüben, Fleischbeschauer nennt. Vorher wurden alle Fleischbeschauer genannt.

In weiteren Kreisen machte sich inzwischen eine Abgeneigtheit geltend, daß man für die Beschauer die Staats- oder Kommunalbeamtenqualität verlangen wolle, auch strebten viele Beschauer darauf hin, „daß man sie als Privatbeamte betrachten möchte“. Die an Schlachthöfen tätigen Trichinenschauer erstreben indes nach wie vor ihre Anerkennung als Kommunalbeamte.

Eine gewisse Klärung dieser Hauptfrage des Berufes erfolgte durch eine Audienz, die der im Jahre 1903 gegründete Landesverband preußischer Trichinen- und Fleischbeschauervereine 1907 im preußischen Landwirtschaftsministerium hatte. Es wurde ihnen von dem Dezernenten erklärt: Früher hätte man die Beschauer allgemein als Gewerbetreibende angesehen, diese Anschauung ließe sich aber nicht mehr aufrecht erhalten. Die Zentralinstanz sei jetzt zu der Ansicht gekommen, daß die Beschauer als auf Privatdienstvertrag Angestellte zu betrachten seien, d. h. als Personen, deren Tätigkeit eine amtliche sei, ohne daß ihnen pragmatische Rechte zuständen. Auch bestände begründete Aussicht, daß das Reichsversicherungsamt sich dieser Ansicht anschließen werde, was zur Folge habe, daß in Zukunft die Fleisch- und Trichinenschauer, deren Haupterwerb die Fleisch- und Trichinenschau sei und deren Einkommen 2000 M. im Jahre nicht übersteige, ebenfalls der Wohltaten des Alters- und Invalidenversicherungsgesetzes teilhaftig würden.

Nach neuerlicher Entscheidung des Reichsversicherungsamtes sind Beschauer, die die Beschau im Hauptberuf ausüben, versicherungspflichtig. Auch das Ober-Verwaltungsgericht in Berlin hat durch Urteil anerkannt, daß die Beschauer keine Gewerbetreibende sind.

Heute sind die Gebührensätze in allen Bundesstaaten noch verschieden. Z. B. in Preußen erhält der Beschauer für die

Beschau eines Schweines 1 M.; dafür muß er am Tage vor der Schlachtung die Lebendbeschau vornehmen, nach der Schlachtung die Fleischbeschau. Muß er auch die Trichinenschau vornehmen, so bekommt er 60 Pf. mehr. In Hessen-Darmstadt wird 50 bis 60 Pf. für die Lebend- und Fleischbeschau bezahlt, in Bayern weniger. Dafür müssen aber die Beschauer in ländlichen Bezirken oft Wege bis zu 30 Kilometer zweimal (hin und zurück) machen. Bei Ziegen und Kälbern werden noch geringere Gebühren bezahlt. Von allen vereinnahmten Gebühren müssen die Beschauer auch noch einen gewissen Prozentsatz an den „Ergänzungsfonds" abliefern. Dieser Fonds dient dazu, den „Ergänzungsbeschauer" (Tierarzt) zu entschädigen, wenn ein Beschauer diesen zuziehen muß, weil das Tier krank ist oder nach der Schlachtung sich Merkmale einer Erkrankung zeigen, nach welchen das Fleisch nur als bedingt tauglich oder als untauglich zum Genuß für Menschen anzusehen ist. Während der „Ergänzungsbeschauer" berechtigt ist, Wegegebühren zu liquidieren, werden diese nur selten, meist auf Verordnung örtlicher Behörden, an die nichttierärztlichen Beschauer bezahlt. Sind nun die oben angegebenen Gebühren für Kleinvieh in den einzelnen Bundesstaaten schon sehr verschieden, so treten diese Unterschiede noch mehr in den Gebühren für Großvieh zutage. Am schlimmsten steht es in Bayern.

An einzelnen Schlachthöfen ist man jetzt dazu übergegangen, die Trichinenbeschauer mit festem Gehalt anzustellen. Z. B. bezahlt die Stadt Berlin den Trichinenschauern ein Anfangsgehalt von 2000 M., das sich steigert bis 2300 M. Auch haben die Beschauer dort Anspruch auf Erholungsurlaub. Auch ist an einzelnen Schlachthöfen den Beschauern, selbst wenn sie pro Untersuchung bezahlt bekommen, Pensions- und Hinterbliebenenversorgung zuerkannt worden. So in Düsseldorf, Krefeld, M.-Gladbach usw. Jedoch besteht an den meisten Schlachthöfen noch die Gebührenzahlung.

Diese Methode zeitigt aber viele Mißstände. Die Beschauer sind stets einem schwankenden Einkommen ausgesetzt. Bei hohen Fleisch-

preisen sinkt die Zahl der Schlachtungen, und obgleich die Beschauer dieselben Dienststunden haben, ist ihr Einkommen doch niedriger. An Schlachthöfen mit festem Gehaltseinkommen sind die maßgebenden Stellen darauf bedacht, nur soviel Beschauer anzustellen, daß auch Beschäftigung vorhanden ist. Bei Stückzahlung wird darauf, in vielen Fällen, keinerlei Rücksicht genommen. „Da wird manch einer angestellt, nur — um ihn nur unterzubringen. Es kostet ja nichts. Die Leidtragenden sind aber die schon im Dienste befindlichen Beschauer." Z. B. hatten an an einem Schlachthofe die vollbeschäftigten Beschauer im Anfange dieses Jahrzehntes ein Einkommen von 1800 bis 1900 M. Im Jahre 1909 haben sie, weil eine Mehreinstellung von Beschauern trotz Abnahme der Schlachtungen durch die hohen Fleischpreise stattgefunden hat, nur noch 1400 bis 1500 M. Einkommen. Auch an den einzelnen Schlachthöfen schwanken die Gebührensätze sehr. Es werden für die Untersuchung eines Schweines gezahlt zwischen 30 und 80 Pf., ja in Viersen erhalten die Trichinenschauer am Schlachthofe einen Stundenlohn von 60 Pf., wofür sie 3 Schweine untersuchen müssen. Haben sie nichts zu untersuchen, bekommen sie auch keinen Stundenlohn und müssen noch zusehen, wie der Hallenmeister, der auch als Trichinenschauer ausgebildet ist und im festen Gehalt steht, ohne Gebühren dafür zu bekommen, einzelne geschlachtete Schweine auf Trichinen untersucht. Im benachbarten M.-Gladbach bekommen die Beschauer pro Schwein 80 Pf. Auf eine Eingabe des Preußischen Landesverbandes, die forderte, daß die Gebühren für die Untersuchung eines Schweines auf Trichinen auf dem Lande nicht unter 75 Pf. festgesetzt werden sollte, wurde diese Forderung von der Zentralbehörde für Fleischbeschauangelegenheiten in Berlin als berechtigt anerkannt und in dem Sinne dieser Eingabe eine Verfügung erlassen. Neuerdings wird in Preußen auch dieser Satz als zu niedrig angesehen und der Minimalsatz von einer Mark gefordert, aber es scheint, daß wenig Aussicht auf Erfolg besteht.

Der Wunsch, für die Fleischbeschauer eine Kündigungsfrist festzusetzen, konnte vorläufig noch nicht erfüllt

werden. Auf eine neuerliche Eingabe, betreffs Festsetzung einer Kündigungsfrist, hat die Zentralbehörde in Berlin unterm 25. März 1909 folgenden Bescheid erteilt: „Über die Frage, ob und inwieweit es möglich ist, eine dreimonatliche Kündigungsfrist innezuhalten, wenn die Entlassung eines nichttierärztlichen Beschauers nur deshalb erfolgt, weil die Stelle einem Tierarzt übertragen werden soll, schweben Erwägungen." Bis jetzt ist noch nichts darüber eingelaufen. „Es bewerben sich meist jüngere Tierärzte um eine Fleischbeschaustelle, und wenn sie diese haben, und einsehen, daß ihnen die nicht das gewünschte Einkommen bietet, dann ziehen sie wieder fort. So ist es vorgekommen, daß ein Fleischbeschauer in Friedrichstadt (Schleswig-Holstein) fünfmal seines Amtes ohne Kündigung enthoben, und nachdem die betr. Tierärzte wieder abzogen, wieder angestellt worden ist. Selbst Tierärzte, u. a. der Bezirkstierarzt Beier in Dresden, hat solche Zustände als unhaltbar in den Fachzeitungen geschildert."

Wie man hieraus ersieht, sind die Tätigkeitsbedingungen der Trichinen- und Fleischbeschauer nicht eben günstig. Ähnlich wie in Preußen liegen ihre Verhältnisse zum Teil auch in den anderen Bundesstaaten.

Als Beispiel für andersartige, wesentlich nebenamtliche Ausübung des Berufes sei noch das Großherzogtum Sachsen etwas näher besprochen. Es wird von der dortigen Landesorganisation der Fleischbeschauer darüber berichtet:

„Im Großherzogtum Sachsen sind ungefähr 250—260 Fleischbeschauer (nichttierärztliche) tätig. Diese sind zum weitaus größten Teile nur Fleischbeschauer im Nebenberufe und sind ihrer anderen Beschäftigung nach fast ausschließlich Landwirte, Handwerker und Gewerbetreibende. Die Bestellung aller Fleischbeschauer, außer in den Gemeinden mit Schlachthauszwang, erfolgt durch die Landesbehörde und ist jederzeit widerruflich.

Das Einkommen der Fleischbeschauer aus der Fleischbeschau ist kein festes, sondern es unterliegt größeren Schwankungen, je nachdem viel oder wenig geschlachtet wird. Die für ein Schlacht-

tier zu zahlenden Beschaugebühren regeln sich nach § 8 Abs. 4 des Gesetzes vom 31. März 1903 und sind in den verschiedenen Beschaubezirken des Großherzogtums sehr verschieden. Die Gebühren erhalten die Fleischbeschauer von ihren Gemeinden, welch letztere sie wieder von den Schlachtenden erheben. Die Jahreseinkommen der einzelnen Beschauer aus der Fleischbeschau betragen 100 M. bis etwas über 2100 M.

In der Eigenschaft als Fleischbeschauer sind wohl keinem einzigen Fleischbeschauer die Wohltaten der gesetzlichen Kranken-, Unfall-, Alters- und Invaliditätsversicherung gewährt worden. Ein erheblicher Teil der Fleischbeschauer ist infolge seines anderweitigen Berufes als Handwerker usw. jedoch bei den erwähnten Versicherungen versichert.

Da sämtliche nichttierärztliche Fleischbeschauer, außer denen in Schlachthausgemeinden, auf Widerruf angestellt sind, kann es natürlich vorkommen, daß einer entlassen werden kann. Ein solcher Fall ist mir jedoch nicht zur Kenntnis gekommen. Entlassungen sind nur vorgekommen bei Nichtbestehen der Nachprüfung."

Unter solchen Verhältnissen liegen eigentliche Berufs- und Standesfragen der Fleischbeschauer, vom Standpunkte des Privatangestelltenproblems aus betrachtet, überhaupt nicht vor. Anders aber in Preußen.

Hier umschließt der Landesverband etwa 6115 Beschauer, von denen der größte Teil die Beschau als Hauptberuf ausübt. Trotzdem beträgt nach den Erhebungen des Landesverbandes das Einkommen im allgemeinen nur 1000 M. bis 1800 M. im Jahre.

So ist es denn sehr verständlich, daß der Landesverband preußischer Trichinen- und Fleischbeschauervereine mit Genugtuung die sozialpolitischen Bestrebungen begrüßt, welche dahin zielen, allen Privatangestellten bzw. allen gegen Gehalt im Privatdienst oder bei staatlichen und kommunalen Behörden in noch nicht mit Pensionsberechtigung ausgestatteten Stellen beschäftigten Angestellten

die Wohltaten einer ausreichenden Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung zuzuwenden.

Zu der Bezeichnung „Hauptberuf“ muß noch etwas bemerkt werden. Ein großer Teil der Fleischbeschauer und der Schlachthof-Trichinenschauer über den Beruf im „Hauptberuf“ aus und haben überhaupt keine andere Beschäftigung. Wieder ein Teil hat wohl noch anderes Einkommen. „Jedoch muß man auch bei ihnen die Beschau als „Hauptberuf“ ansehen, auch wenn sie nur ein Einkommen von 500 bis 1000 M. haben. Es sind dies Leute die durch teilweise Invalidität einen körperliche Kräfte beanspruchenden Beruf nicht ausüben können, Hausbesitzer, Kaufleute, Wirte, Händler, Besitzer kleiner bäuerlicher Anwesen usw. Es sind dies aber Leute, die durch den Zeitaufwand, den die Beschau in ihrem Bezirk erfordert, nicht in der Lage wären, noch eine andere feste Angestellten- oder Arbeitsstelle anzunehmen. Also ist derartiger Beruf als „Hauptberuf“ anzusehen.“

Der Beruf stellt nicht unerhebliche Anforderungen an seine Angehörigen. Sie haben eine große Anzahl von Gesetzen, Ausführungsbestimmungen, Verordnungen und Anweisungen entweder selbst zu berücksichtigen oder darauf zu achten, daß sie erfüllt werden. Die Fleischbeschaugesetze, das Viehseuchengesetz, das Strafgesetz, das Nahrungsmittelgesetz, die Gewerbeordnung usw. üben einen Einfluß auf ihr amtliches Tun und Lassen aus. Sie haben darüber zu befinden, ob sie im einzelnen Falle nach eigenem Ermessen zu entscheiden haben oder an den Buchstaben des Gesetzes gebunden sind. Das alles erfordert ernste Weiterarbeit, das lernt man nicht in der kurzen Zeit der Ausbildung. Diese soll auch nur das Samenkorn sein, aus dem sich dann der Baum ihrer Kenntnisse entwickelt. Nach der kurzen Fachschule macht dann erst die Schule der Praxis und Erfahrung den Mann. Mit diesen Worten ungefähr charakterisierte ein Oberveterinärarzt auf dem IV. Kongreß des preußischen Landesverbandes den Beruf. Da aber die Allgemeinheit ein sehr erhebliches Interesse daran besitzt, daß die Fleischbeschauer ihre Praxis mit Sorgfalt und Arbeitsfreude ausüben, hat eine statistische Er-

hebung, die auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform der Reichsverband deutscher Fleischbeschauer- und Trichinenschauer-Verbände bei seinen Unterverbänden über die Dienstverhältnisse ihrer Mitglieder veranstaltete, über die Fachkreise hinausgehendes Interesse.

Wenn die Statistik auch nicht sämtliche Landesteile erfaßt, so haben doch eine Reihe von größeren Organisationen Auskunft gegeben. Da die Verhältnisse in den einzelnen Staaten verschieden liegen, so geben wir die Antworten auch nach Landesteilen gesondert wieder.

Landesverband preußischer Trichinen- und Fleischbeschauer-Vereine, 6115 Mitglieder. Verdienst im allgemeinen: 1000 bis 1800 M. Der niedrigste Verdienst: ca. 100 M. im Jahre. Der höchste Verdienst: bis 3000 M. im Jahre. Der größte Teil der Beschauer üben die Beschau als Hauptberuf aus. Die Anzahl der Beschauer (mit geringem Einkommen), die die Beschau als Nebenbeschäftigung ausüben, ist verhältnismäßig sehr gering. Erholungsurlaub wird nur den Schlachthoftrichinenschauern einzelner Städte gewährt. Die Schlachthoftrichinenschauer sind größtenteils mit Kündigungsfrist angestellt; die ländlichen Fleisch- und Trichinenschauer sind zum großen Teil ohne Kündigungsfrist angestellt. Entlassungen kommen vor nicht nur bei Nichtbestehen der Nachprüfung und bei gewissenloser Ausübung des Amtes, sondern auch bei Seßhaftmachung von Tierärzten.

Landesverband sächsischer Trichinen- und Fleischbeschauer j. P. 1500 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 164 Beschauer bis 300 M., höchster 4400 M. Erholungsurlaub: für Schlachthofangestellte zum Teil, auf dem Lande keiner. Kündigung: nach den gesetzlichen Bestimmungen ist eine vierteljährliche Kündigung vorgesehen. Die Gründe sind oft schwer zu finden und würden zum Teil recht persönlich erscheinen.

Landesverband württembergischer Fleischbeschauer-Vereine, 400 Mitglieder. Der niedrigste Verdienst 20 M., der höchste 1200 M. Erholungsurlaub wird gewährt. Kündigung: die württ. Beschauer sind ohne Kündigung von der Gemeinde angestellt.

Fleisch- und Trichinenbeschauerverband des Großherzogtums Hessen, 500 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 40 M., höchster 2500 M. Erholungsurlaub wird gewährt.

Mecklenburgischer Fleischbeschauer- und Trichinenschauer-Landesverband, ca. 170 Mitglieder. Verdienst: niedrigster ca. 50 M., höchster ca. 2000 M. Erholungsurlaub wird gewährt, wenn der Beschauer einen Ver-

treter stellt, offiziell nicht allgemein; nur an einigen Schlachthöfen. Kündigung: bei Seßhaftmachung von Tierärzten, abgesehen von grober Pflichtverletzung. Viele Kollegen geben aber des geringen Verdienstes wegen den Beruf auf.

Verein der Fleisch- und Trichinenschauer von Mecklenburg-Strelitz, 26 Mitglieder. Der niedrigste Verdienst 8,50 M., der höchste 2500—3000 M. Erholungsurlaub wird nicht gewährt. Kündigung: Anstellung auf Widerruf.

Landesverband der Fleischbeschauer im Großherzogtum Sachsen-Weimar-Eisenach, 250 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 100 M. jährlich, höchster 2100 M. jährlich. Erholungsurlaub wird nicht gewährt.

Fleisch- und Trichinenschauerverband des Herzogtums Sachsen-Altenburg, ca. 150 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 200 M., höchster 2000 M. Erholungsurlaub wird nicht gewährt. Kündigungsfrist vierteljährlich.

Braunschweiger Landesverband der Fleisch- und Trichinenschauer, 415 Mitglieder. Verdienst: niedrigster etwa 50 M., höchster etwa 2000 M.

Verband der Fleischbeschauer von Lippe, 45 Mitglieder. Verdienst niedrigster 15 M., höchster 1200 M.

Freie Vereinigung der Fleischbeschauer im Fürstentum Reuß ä. L., 31 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 300 M., höchster 1950—2000 M. Erholungsurlaub wird nicht gewährt.

Fleischbeschauerverein Reußisches Oberland, 42 Mitglieder. Verdienst: niedrigster ungefähr 500 M., höchster 2000 M. Erholungsurlaub wird nicht gewährt. Kündigungsfrist vierzehntägig.

Schwarzburg-Sondershäuser Landesverband der Fleischbeschauer- und Trichinenschauvereine, 110 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 200 M., höchster 2000 M. Erholungsurlaub wird nicht gewährt. Kündigungsfrist vierteljährlich.

Lothringer Bezirksverein der Fleischbeschauer und Trichinenschauer Metz, 100 Mitglieder. Verdienst im allgemeinen: 800 M., niedrigster 100 M., höchster 2000—2700 M. Erholungsurlaub wird nur in Städten mit größerem Betrieb bis zu 14 Tagen gewährt.

Verband deutscher Schlachthoftrichinenschauer, Sitz Chemnitz, 1500 Mitglieder. Verdienst: niedrigster 300 M., höchster 3000 M. Erholungsurlaub wird nicht gewährt. Kündigungsfrist je nach Vereinbarung.

Der „Reichsverband" wurde am 18. August 1907 in Weimar gegründet. Heute sind ihm 14 Landesverbände, resp. Landesvereine mit ca. 11000 Mitgliedern angeschlossen.

§ 2 seiner Satzungen sagt:

„Der Zweck des Verbandes besteht in der Wahrung und Förderung der idealen und wirtschaftlichen Interessen der Fleisch- und Trichinenschauer."

Erstrebt wird: Die Teilnahme der Beschauer an den staatlichen Wohlfahrtseinrichtungen. Die allgemeine Anerkennung der Beschauer wenigstens als Privatangestellte.

Anstellung mit festem Gehalt. Wo dies nicht angängig, Festsetzung einheitlicher Gebührensätze, die der Tätigkeit der Beschauer auch entsprechen.

Lübeck und Schaumburg-Lippe sind jetzt noch die einzigen Bundesstaaten, in denen keine Organisation der Beschauer vorhanden ist.

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.

Preis: 2.30 Mark.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform

Herausgegeben von dem Vorstande.

Heft 8 u. 9 des III. Bandes, der ganzen Reihe 32. u. 33. Heft.



Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten.

Von

Dr. phil. Hermann Edwin Krueger
Generalsekretär des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes

Zweiter Teil

(Buchhandlungsgehilfen — Bankbeamte — Handlungsreisende — Warenhausangestellte — Konsumvereinsangestellte — Werkmeister — Bergwerksbeamte — Faktoren — Korrektoren — Braumeister — Poliere — Zeichner — Chemiker — Zuckertechniker — Privateisenbahnbeamte — Kapitäne und Steuerleute — Seemaschinisten)



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1912



Ausgegeben am 27. Januar 1912.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform
Herausgegeben von dem Vorstande
III. Band, Heft 8 u. 9; Heft 32 u. 33 der ganzen Reihe

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten

Von

Dr. phil. Hermann Edwin Krueger
Generalsekretär des Deutschen Volkswirtschaftlichen Verbandes

---

Zweiter Teil

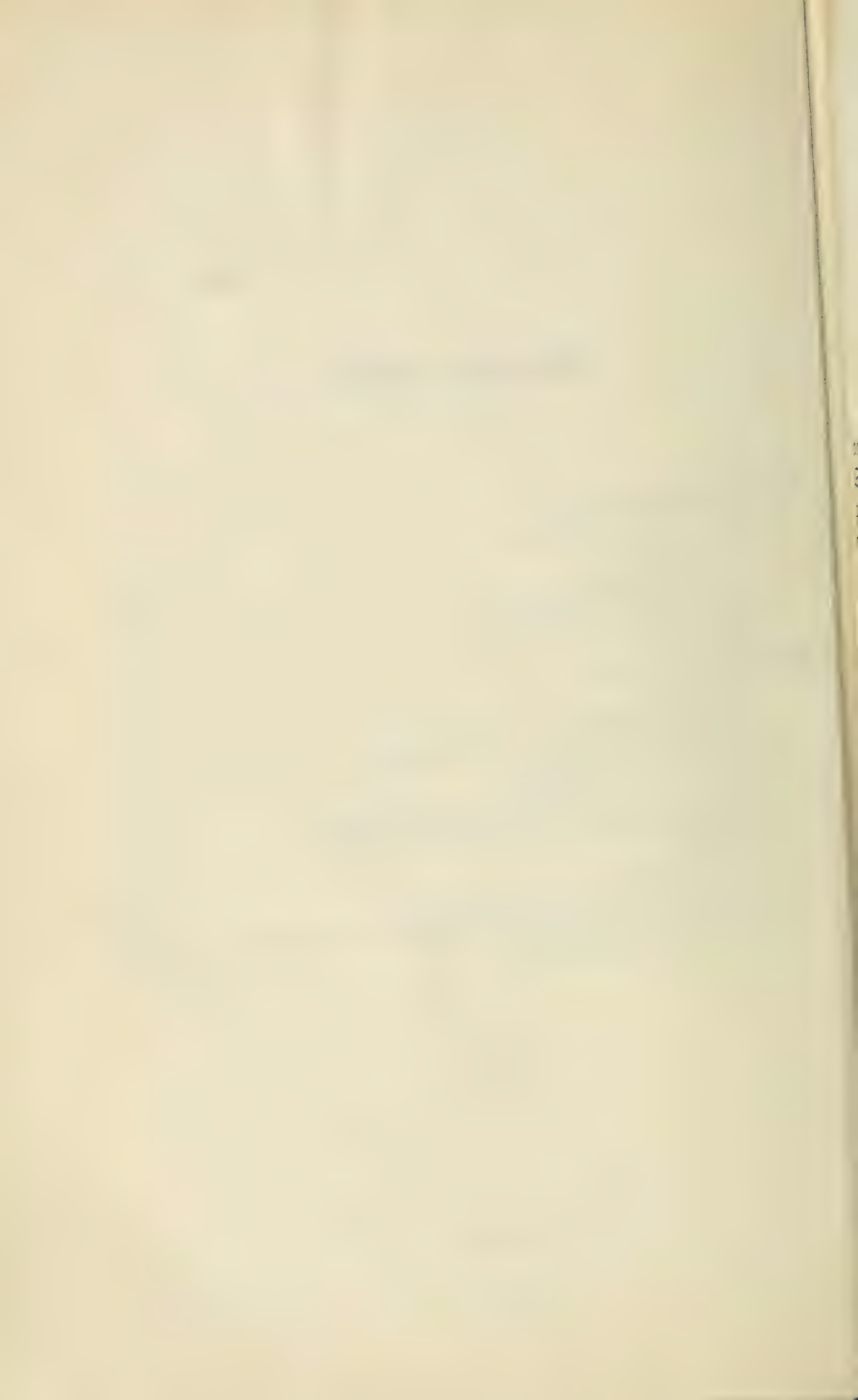
(Buchhandlungsgehilfen — Bankbeamte — Handlungsreisende — Warenhausangestellte — Konsumvereinsangestellte — Werkmeister — Bergwerksbeamte — Faktoren — Korrektoren — Braumeister — Poliere — Zeichner — Chemiker — Zuckertechniker — Privateisenbahnbeamte — Kapitäne und Steuerleute — Seemaschinisten)



Jena
Verlag von Gustav Fischer
1912



Inhaltsverzeichnis.



Vorwort.

Für diese erste Untersuchung über die Lage aller Privatangestelltengruppen ist durch die Umfragen der Gesellschaft für Soziale Reform eine über Erwarten große Fülle von Material gewonnen worden. Das hat eine Dreiteilung der Arbeit notwendig gemacht.

Der vorliegende zweite Teil enthält die monographischen Schilderungen einer Reihe von kaufmännischen und technischen Berufen. Über die Methode der Erhebungen und die Grundsätze für ihre Verarbeitung gibt die Einleitung zum ersten Bande (Heft 30/31 der „Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform") Aufschluß. Als wesentlichste Eigenart sei nochmals hervorgehoben, daß die Darstellung sich fast ausnahmslos auf die Auskunft ebensowohl der Arbeitgeber- wie der Angestelltenorganisationen zu stützen vermag. Dadurch ist vor allem die Berücksichtigung der verschiedenen jeweils in Frage kommenden Interessen gewährleistet, aber auch die Erschließung der neuesten überhaupt vorhandenen Quellen.

Der dritte Teil der Arbeit wird neben einzelnen — zurzeit noch nicht abgeschlossenen — Berufsschilderungen die Zusammenfassung der Gesamtergebnisse bringen.

Berlin-Wilmersdorf, im Dezember 1911.

Herm. Edw. Krueger.



I. Kaufmännische Angestellte.

1. Angestellte im Buchhandel.

Angaben über die Lage der Buchhandlungsgehilfen liegen vor zunächst von den Angestellten selbst, nämlich von den beiden Organisationen des Berufes, der „Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen" (Sitz Berlin-Schöneberg, Monumentenstraße 39) und dem „Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfen-Verband" (Sitz Leipzig, Sternwartenstraße 38). Dem steht gegenüber eine Umfrage, die auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform durch den „Börsenverein der deutschen Buchhändler zu Leipzig" ausgeführt wurde. Es gelangten 2500 Fragebogen zur Versendung, die von 330 Firmen mit insgesamt 2629 Angestellten beantwortet wurden. Diese Fragebogen, auf denen die Namen der Firmen nicht stehen, wurden vom Börsenverein dem Verfasser zur Bearbeitung überlassen. Hinsichtlich der Gehaltsverhältnisse sind die Resultate dieser Umfragen zum Teil vergleichbar mit der Erhebung, die im Jahre 1903 als Vorarbeit zu einer Pensionsversicherung der Privatangestellten erfolgte und sich u. a. auf 1986 Buchhandlungsgehilfen erstreckte.

Über das Material, das somit der folgenden Darstellung zugrunde liegt, sei noch vorausgeschickt:

Die Umfragen der beiden Angestelltenorganisationen sind

offenbar unter Aufwendung der erforderlichen Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit veranstaltet worden. Von Arbeitgeberseite ist eingewendet worden, daß die Verbände immerhin nicht die Gesamtheit der Gehilfenschaft umfassen. Nun beträgt die Gesamtzahl der gelernten Buchhandlungsgehilfen nach der sehr schwankenden Schätzung der Angestellten selbst etwa 10000—12000, während in der Berliner Angestelltenvereinigung 2813 und in dem Leipziger Verband rund 2000 Gehilfen organisiert sind. Dabei ist aber zu beachten, daß die Berliner Vereinigung eine gewerkschaftliche Organisation ist, während sich der Leipziger Verband wesentlich als ein „Kassenverband" darstellt, und daß also von beiden Organisationen jedenfalls zu einem nicht geringen Teile verschiedene Kreise der Gehilfenschaft umfaßt werden.

Die Zahl der Arbeitgeber, die den vom Börsenverein verteilten Fragebogen beantwortet haben, ist allerdings bedauerlicher Weise relativ klein. Dem gegenüber ist aber zunächst zu erwägen, daß die Auskunft gebenden 330 Firmen immerhin immerhin über $2^1/_2$ Tausend Angestellte beschäftigen. Der Börsenverein findet den Grund für die so sehr geringe Beteiligung seiner Mitglieder an der Umfrage darin, daß die weitaus meisten Firmeninhaber Anstand genommen haben, die gewünschten Mitteilungen dem Börsenverein auch zu treuen Händen des Verfassers zu überlassen, „da sie doch bis zu einem gewissen Grade die Preisgabe bestimmter Geschäftsgeheimnisse involvieren würden, deren Bekanntgabe nicht erwünscht ist". Von dieser Seite wird schließlich noch darauf hingewiesen, daß die Umfrage an die Mitglieder des Börsenvereins Ende 1908 versendet wurde, während demgegenüber von der Angestelltenseite erklärt wird, daß eine effektive Besserung der Verhältnisse seitdem keinesfalls eingetreten ist.

Wenn man annehmen will, daß die Angestelltenorganisationen wesentlich die schwächsten Teile der Gehilfenschaft umfassen bzw. diese durch ihre Statistik erfassen, so würde man auch kaum etwas gegen die Annahme einwenden können, daß sich unter den Auskunft gebenden Firmen wesentlich solche Arbeitgeber befinden, bei denen das Personal relativ günstig gestellt ist. Die Umfragen

der Angestelltenorganisationen einerseits und der Arbeitgeberorganisation andererseits würden sich also infolgedessen bis zu einem gewissen Grade ergänzen.

Die an die hier folgenden Zahlen geknüpften Betrachtungen beziehen sich auf den jeweils erfaßten Kreis. Bei Schlußfolgerungen für die Gesamtheit der Gehilfenschaft bzw. Arbeitgeber werden die oben aufgeführten Gesichtspunkte zu beachten sein. —

Zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Berufs muß man berücksichtigen, daß bei dem Eintritt in den Buchhandel gute Schulbildung, sehr häufig das Einjährigenzeugnis oder Gymnasialbildung verlangt wird, die durch Fortbildung vervollständigt werden muß, ferner daß vom Gehilfen, namentlich im Sortiment, ein gewisser Aufwand für Kleidung usw. erwartet wird. Die Arbeitgeber klagen darüber, daß es ihnen nicht immer möglich sei, geeignete entsprechend vorgebildete Gehilfen zu bekommen.

Auf der anderen Seite aber ist es auch nicht zu verkennen, daß für manche Posten im Verlags- und Kommissionsbuchhandel ein besonderes Wissen und Können zum Teil auch infolge der fortgeschrittenen Arbeitsteilung nicht erforderlich ist.

Ferner muß man in Betracht ziehen, in welchem Maße und in welcher W e i s e sich die Zahl der B u c h h a n d l u n g e n vermehrt hat. Der wirtschaftliche Aufschwung Deutschlands hat ein entsprechendes Anwachsen des Bücherkonsums zur Folge gehabt. An der Hand des offiziellen vom Börsenverein für den deutschen Buchhandel herausgegebenen Adreßbuches ist festzustellen, daß sich die Zahl der Buchhandlungen seit 15 Jahren fast verdoppelt hat. Wenn nun auch der Verlagsbuchhandel sicher in bedeutendem Maße zugenommen hat, so ist diese Vermehrung doch vor allem auf das Konto der kleineren Sortimentsbuchhandlungen zu setzen. Vielfach sind es Papierhandlungen oder Buchbindereien, die sich mit einem Kommissionär in Leipzig in Verbindung gesetzt haben und nun als Buchhandlungen figurieren. Das würde für die allgemeine soziale Struktur des Buchhandels nicht so viel bedeuten, wenn solche Firmen sich damit begnügten, nach alter Weise ihr Geschäft allein mit Hilfe ihrer Angehörigen zu führen. Das

dauert aber meistens nicht lange. Bald empfindet der Inhaber mit der zunehmenden Größe des ganzen — keineswegs des rein buchhändlerischen — Betriebes es als lästig, ans Geschäft gebunden zu sein, und er sucht sich einen Buchhändlerlehrling. Nun gilt im allgemeinen der Buchhändlerberuf — namentlich in kleineren Städten — als ein besserer oder „feinerer" Beruf gegenüber anderen Handelszweigen. Daher wird auch ein Chef, der etwa nur die billige Arbeitskraft sucht und nicht so sehr auf Vorbildung, Bildungsfähigkeit und Intelligenz Wert legt, dem es vielleicht selbst an Kenntnis des Buchhandels und an Allgemeinbildung fehlt, um einen Lehrling ausbilden zu können, trotzdem stets viele Reflektanten finden. So entsteht ein buchhändlerisches Proletariat.

Hierzu kommt, daß die aus den Lehrlingen der Kommissionsgeschäfte hervorgehenden Gehilfen vielfach gar nichts mit dem Buchhandlungswesen zu tun gehabt haben, sondern sich vom Laufburschen allmählich zum Schreiber und Speditionsgehilfen emporgearbeitet haben, trotzdem aber als „Buchhandlungsgehilfen" in den Beruf hineingelangen. Daher die schwankenden Schätzungen über die Gesamtzahl der Buchhandlungsgehilfen — hinauf bis zu 18000.

Alle diese Umstände sind nicht ohne Einfluß auch auf die Gehaltsverhältnisse der Buchhandlungsgehilfen.

Nach der erwähnten Erhebung über die Gehälter der Privatangestellten ergab sich für 1986 Buchhandlungsgehilfen ein Durchschnittsgehalt von jährlich 2080 M. Es hatten davon 2,67 % ein Einkommen von unter 1000 M., 24,55 % ein solches von 1000—1500 M., 35 % 1500—2100 M., 21,72 % 2100 bis 3000 M., 7,21 % 3000—3600 M. und 8,85 % konnten über ein Einkommen von über 3600 M. verfügen. Hierzu äußert sich der Vorstand des „Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfen-Verbandes" zu Leipzig folgendermaßen:

„Auffällig an diesen Zahlen ist der niedrige Prozentsatz der Gehalte unter 1000 M. und der hohe Prozentsatz der beiden letzten Klassen, so daß die Annahme berechtigt erscheint, daß das aus dieser Erhebung sich ergebende Bild kein richtiges ist, sondern daß die Beantwortung der Fragebogen im wesentlichen von den

älteren, verheirateten und sich in besser besoldeten Stellungen befindlichen Gehilfen erfolgt ist, während die Mehrzahl der jungen Gehilfen die Beantwortung unterlassen hat. Wer die Gehaltsverhältnisse der Buchhandlungsgehilfen aus Erfahrung, Umfrage und Angeboten aus den Fachblättern näher kennt, wird zugeben müssen, daß das aus dieser Erhebung berechnete Durchschnittseinkommen zu hoch ist. Das normale Verhältnis dürfte sich vielmehr wie folgt darstellen: Gehalt nach beendeter Lehrzeit 900 M., darnach im Laufe der Jahre allmählich ansteigend bis zu 2400 M., so daß sich das Durchschnittseinkommen im gereiften Mannesalter auf 1800 M. stellen wird.

Diese Annahme ist durch eine Umfrage bestätigt worden. Hiernach schwankt das Anfangsgehalt im Sortiment zwischen 40 und 110 M., das mittlere Einkommen beträgt 110—170 M., während Höchsteinkommen bis monatlich 250 M. verzeichnet werden. Vereinzelt wurden noch höhere Gehalte festgestellt. Dasselbe Verhältnis zeigt sich im Antiquariat, wenngleich hier im allgemeinen etwas besser gezahlt wird. Auch im Verlagsgeschäft sind die Verhältnisse dieselben, nur daß es hier namentlich in den größeren Betrieben eine höhere Zahl besser besoldeter Stellen gibt. So werden für Berlin gegen 50 Posten mit einem Einkommen von 4000 M. und darüber angegeben.

In Leipzig, wo der größte Teil der Gehilfen im Kommissionsgeschäft und Barsortiment tätig ist, sind nach Angabe der Ortskrankenkasse bei der Alters- und Invaliditätsversicherung zwangsweise versichert 838 Buchhandlungsgehilfen. Von diesen hatten 133 unter 1150 M. und die übrigen 1150—2000 M. Gehalt. Berechnet man hieraus das Einkommen auf den Durchschnitt, so ergibt sich ein solches von 1472 M., das in Wirklichkeit auch etwas höher sein kann, da der Sprung von 1150 auf 2000 M. zu groß ist, um eine annähernd sichere Berechnung zuzulassen. Nach einer ziemlich sicheren Schätzung sind in Leipzig rund 1500 Buchhandlungsgehilfen beschäftigt, so daß nach Abzug der zwangsweise Versicherten 662 verbleiben, die mehr als 2000 M. Gehalt beziehen. Von diesen dürfte sich jedoch die Mehrzahl in der Ge-

haltsklasse von 2000—2400 M. bewegen, während nur ein geringer Prozentsatz ein höheres Einkommen aufzuweisen hat. Das Durchschnittseinkommen eines Buchhandlungsgehilfen in Leipzig stellt sich mithin unter Zugrundlegung vorstehender Angaben auf rund 1800 M."

Ungünstiger erscheinen dagegen die Gehaltsverhältnisse nach den Mitteilungen der Berliner „Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen". Hier heißt es: „Die geringsten Gehälter im Buchhandel erreichen einen Tiefstand, wie man ihn gerade in diesem Berufe nicht für möglich halten sollte. Gehilfen, die eben ausgelernt haben, beziehen vielfach, wenn sie in der Lehrfirma noch als Gehilfen tätig bleiben, ein „Gehalt" bis herab zu 40 M. den Monat! Und das nicht etwa in irgendeinem verlorenen Landstädtchen mit entsprechend billigen Lebensverhältnissen: Es sind uns vielmehr aus einer und derselben bekannten mitteldeutschen Universitätsstadt zwei Fälle bekannt, daß angesehene Buchhandlungen, die vornehmlich mit Universitätskundschaft zu tun hatten, jungen Gehilfen solche Gehälter zahlten." Es heißt dann weiter: „Bezeichnend für die Gehaltsverhältnisse im Buchhandel sind aber wohl zwei Statistiken, die von den Chefvereinen in zwei der reichsten Städte Deutschlands aufgestellt worden sind, die damit die Behauptungen unserer Organisation über die Gehälter im Buchhandel widerlegen wollten. Es handelt sich um Dresden und Hamburg. Man darf wohl mit Fug und Recht behaupten: Wenn in diesen notorisch wohlhabenden Städten die Verhältnisse so ungünstig liegen, so liegen sie in den meisten anderen Orten noch viel ungünstiger. — In Hamburg hatte der Verein Hamburg-Altonaer Buchhändler im Herbst 1902 bei den 12 vornehmsten Firmen eine Umfrage veranstaltet über die Gehilfengehälter, die 29 Gehilfen umfaßte. Das Resultat war folgendes:

1	monatlich	260	M.	Gehalt	und	Weihnachtsgratifikation
1	"	250	"	"	"	"
1	"	175	"	"	"	"
1	"	160	"	"	"	"

3	monatlich	150	M.	Gehalt	und Weihnachtsgratifikation
2	„	135	„	„	„ „
3	„	130	„	„	„ „
2	„	125	„	„	„ „
4	„	120	„	„	„ „
4	„	110	„	„	„ „
5	„	100	„	„	„ „
1	„	90	„	„	„ „
1	„	80	„	„	„ „

Also bei den zwölf ersten Buchhandelsfirmen der reichen Hansastadt Hamburg gibt es nur 4 Gehilfen, die mehr als 150 M. Gehalt monatlich haben. Und weiter, über 50 % haben nur 80—125 M. Gehalt. — Noch lehrreicher ist das Beispiel Dresden. Die Dresdener Arbeitgeber hatten (1906) behauptet, das Durchschnittsgehalt für einen jungen Gehilfen in Dresden betrüge 120 M. Ihre eigene später aufgestellte Statistik ergab dann aber, daß das Durchschnittsgehalt für Gehilfen im Alter von 18—21 Jahren nur 101½ M. beträgt. Ganz anders noch stellt sich jedoch das Bild nach der von unserer Ortsgruppe Dresden auf Grund sorgfältig gesammelten und gesichteten Materials aufgestellten Statistik dar, wie es folgende Tabelle ergibt (siehe nächste Seite).

Also ein Durchschnittsgehalt von 88 M. bis zu 21 Jahren, von 110 M. bis zu 27 Jahren und noch nicht 150 M. für die höheren Altersklassen, so liegen die Gehaltsverhältnisse im Buchhandel in einer der reichsten Städte Deutschlands! Es könnte eingewendet werden, daß in beiden Städten der Sortimentsbuchhandel überwiegt und daß im Verlagsbuchhandel bessere Gehälter gezahlt werden. Aber einmal trifft letztere Behauptung, obgleich ihre Richtigkeit nicht bestritten werden soll, doch immer nur für einzelne Posten zu, und dann fehlen dafür, wenn man die allgemeine Lage betrachtet, dort auch diejenigen buchhändlerischen Geschäfte, in denen die schlechtesten Gehälter bezahlt werden: die Kommissionsgeschäfte, Bar- und Großsortimente. Sind in diesen Geschäften doch selbst in Berlin und Leipzig Gehälter von

Alter, Jahr	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	34	37	38	46
Gehalt in Mark monatlich	75 75 90 90 90	90 80 100 70 75 80	110 100 108 80 80 110 65 110	80,— 125,— 130,— 102,50 80,— 130,—	80 110 120 90 110 50	65 120 70 90	130,— 125,— 120,— 100,— 110,— 130,— 143,50	100 150	150 140 120	175 135 140 115 190	175 130	120 160	45	200	170	150
in Summa	420	495	763	647,50	560	345	858,50	250	410	755	305	280	45	200	170	150
Anzahl der Gehilfen	5	6	8	6	6	4	7	2	3	5	2	2	1	1	1	1

19 Gehilfen im Alter 19—21 Jahre 1678 Mk. = durchschn. 88,32 M.	28 Gehilfen im Alter 22—27 Jahre 3071 M. = durchschn. 109,68 M.	13 Gehilfen im Alter 28—46 Jahre 1905 M. = durchsch. 146,54 M.

60 und 75 M. leider keineswegs Ausnahmen, auch für ordnungsgemäß gelernte Buchhändler."

Eine von derselben Vereinigung aufgestellte größere Statistik gewährt folgendes Bild.[1]) Von 539 Sortimentsgehilfen bezogen:

Alter	50—75 M.	80—100 M.	105—130 M.	135—165 M.	165—200 M.	über 200 M.	überhaupt
17—19	8	29	10	—	—	—	47
20—22	6	62	67	2	—	—	137
23—25	—	15	77	31	4	1	128
26—30	—	4	43	65	25	8	145
31—35	—	2	5	20	12	9	48
36—40	—	—	3	4	7	3	17
über 40	—	2	2	2	6	5	17
zus.	14	114	207	124	54	26	539

Außerdem erhielten noch:

15 Gehilfen freie Station und bare Vergütung von 30—75 M.
5 " " Wohnung " " " " 90—120 "
1 Gehilfe " " Mittagessen und 80 "
1 " Mittagessen und 66 "
1 " Beköstigung und 60 "
Sa. 23 Gehilfen

Von 376 Verlagsgehilfen erhielten:

Alter	50—75 M.	80—100 M.	105—130 M.	135—160 M.	165—200 M.	über 200 M.	überhaupt
17—19	2	13	8	—	—	—	23
20—22	1	15	41	7	—	—	64
23—25	—	—	34	19	5	2	60
26—30	—	2	13	49	32	11	107
31—35	—	2	7	8	19	23	59
36—40	—	—	1	7	8	12	28
über 40	—	—	3	1	9	22	35
zus.	3	32	107	91	73	70	376

[1]) Das von der Vereinigung gelieferte Material war insofern Rohstoff, als darin absichtlich alle Jahre und Gehaltsstufen einzeln aufgeführt sind; hier haben zweckentsprechende Zusammenziehungen stattgefunden.
Der Verfasser.

Bei 66 Gehilfen in Kommissions- und Barsortimentsgeschäften schließlich gestalteten sich die Gehaltsverhältnisse folgendermaßen:

Alter	50—75 M.	80—100 M.	105—130 M.	135—160 M.	165—200 M.	über 200 M.	überhaupt
17—19	2	8	—	—	—	—	10
20—22	—	14	3	—	—	—	17
23—25	—	4	7	—	—	—	11
26—30	—	2	11	4	2	—	19
31—35	—	1	1	—	—	—	2
36—40	—	—	1	—	2	—	3
über 40	—	—	1	2	—	1	4
zus.	2	29	24	6	4	1	66

Faßt man alle drei Gruppen der Buchhandlungsgehilfen zusammen, so ergibt sich folgende Tabelle

Alter	50—75 M.	80—100 M.	105—130 M.	135—160 M.	165—200 M.	über 200 M.	überhaupt
17—19	12	50	18	—	—	—	80
20—22	7	91	111	9	—	—	218
23—25	—	19	118	50	9	3	199
26—30	—	8	67	118	59	19	271
31—35	—	5	13	28	31	32	109
36—40	—	—	5	11	17	15	48
über 40	—	2	6	5	15	28	56
zus.	19	175	338	221	131	97	981

Die äußersten Gehaltsgrenzen, das durchschnittliche Gehalt (arithmetisches Mittel) und das absolut häufigste Gehalt (dichtester Wert), unterschieden nach drei Hauptformen des Buchhandels und nach 3 Altersstufen sowie insgesamt, sind aus der folgenden Zusammenstellung ersichtlich:

		Sortiment M.	Verlag M.	Kommission und Barsortiment M.	im Buchhandel überhaupt M.
bis 21 Jahre	äußerste Grenzen	60—125	60—150	75—105	60—150
	Durchschnitt	97,35	108,14	94,79	100,05
	dichtester Wert	100	110	100	100
von 22—27 Jahren	äußerste Grenzen	50—300	90—250	90—165	50—300
	Durchschnitt	127,36	140,68	113,40	131,01
	dichtester Wert	120	150	110	120
über 27 Jahre	äußerste Grenzen	100—350	90—500	100—260	100—500
	Durchschnitt	163,48	202,81	147,35	182,39
	dichtester Wert	150	200	150	150
alle Altersklassen	äußerste Grenzen	50—350	60—500	75—260	50—500
	Durchschnitt	130,91	162,34	115,38	142,93
	dichtester Wert	120	150	100	120

Die auf die Buchhandlungsgehilfen sich beziehenden Zahlen der amtlichen Denkschrift über die Lage der Privatbeamten (1903) erscheinen also auch nach diesen Statistiken über die Gehälter als zu günstig, wie die folgende vergleichende Zusammenstellung zeigt:

Erhebung 1903:		Nach der vorliegenden Statistik:	
unter 1000 M.	2,67 %	bis 960 M.	2,96 %
1000—1500 „	24,55 „	1020—1500 „	43,73 „
1500—2100 „	35,00 „	1560—2100 „	35,98 „
2100—3000 „	21,72 „	2160—3000 „	13,36 „
3000—3600 „	7,21 „	3060—3600 „	2,85 „
über 3600 „	8,85 „	über 3600 „	1,12 „

Die von der Ortsgruppe Dresden der Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen aufgestellten Zahlen müssen dagegen als zu ungünstig bezeichnet werden, resp., wenn sie für Dresden zutreffen, ist doch eine Verallgemeinerung unzulässig; d. h. trotzdem Dresden eine der reichsten Städte

ist, müssen hier von der Norm abweichende Verhältnisse hinsichtlich der Gehälter der Buchhandlungsgehilfen bestehen. Dies geht aus der folgenden vergleichenden Zusammenstellung hervor.

	Durchschnittsgehalt in Dresden	Durchschnittsgehalt nach der vorliegenden Statistik
bis 21 Jahre	88,32 M.	100,05 M.
22—27 „	109,68 „	131,01 „
über 27 „	146,54 „	182,39 „
alle Altersklassen	110,90 M.	142,93 M.

Daß aber jedenfalls das normale Gehalt der meisten Buchhandlungsgehilfen zwischen 100 und 150 M. sich bewegt, ist überall klar ersichtlich. Ein zwischen diesen Grenzen liegendes Gehalt beziehen

in Hamburg (bei 12 Firmen)	79 %	der Buchhandlungsgehilfen
in Dresden (Ortsgr. d. Allg. V. D. B.-G.)	53 „	„ „
nach der vorliegenden Statistik 62 % (S. 67 „, V. 52 „, K. 76 „)		„ „
in Leipzig (Ortskrankenkasse) [1]	ca. 45 „ (?)	„ „

Als im allgemeinen zutreffend muß — auf Grund der seitens der Angestellten vorliegenden Materialien — die vom Leipziger Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfen-Verband gegebene Charakterisierung der Gehaltsverhältnisse anerkannt werden: „Gehalt nach beendeter Lehrzeit 900 M., darnach im Laufe der Jahre allmählich ansteigend bis zu 2400 M., so daß sich das Durchschnittseinkommen im gereiften Mannesalter auf 1800 M. stellen wird."

Diese Zahlen beziehen sich aber nur auf den großen Durchschnitt. Daß davon abweichend die Gehälter nicht nur im Anfang, sondern auch in höheren Altersklassen teilweise einen erheblichen Tiefstand aufweisen, ist offensichtlich. Über die Aus-

[1]) Auf Grund der Schätzung des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfen-Verbandes; vgl. S. 11 ff.

sichten, auf der anderen Seite in höhere (über dem Durchschnitt liegende) Gehälter aufzurücken, äußert sich die Berliner Allgemeine Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen folgendermaßen:

„Gehälter bis zu 125 Mark sind noch relativ leicht zu erringen, wer besonders tüchtig ist, bringt es auch bis auf 150 M. Höhere Gehälter sind im Sortiment aber recht selten und namentlich ältere Gehilfen, die den rechtzeitigen Übergang in den Verlag versäumt haben, befinden sich im Sortiment oft in einer jammervollen Lage. Ältere Gehilfen will kein Sortimenter haben: Bester Beweis die Stellengesuche im Börsenblatt für den deutschen Buchhandel, in denen fast nur „jüngere" Gehilfen, selten mal ein Gehilfe über 30 Jahre gesucht wird.

Im Verlagsbuchhandel liegen die Verhältnisse etwas günstiger, aber durchaus nicht viel besser. Auch da gehören bei sehr hohen Ansprüchen an Intelligenz, allgemeine und drucktechnische Ausbildung Gehälter von über 200 M. immerhin zu den weniger häufigen Fällen. Man kann sagen, der recht gute, hervorragende Durchschnitt der besseren Kräfte bewegt sich zwischen 180 und 225 M. und nur die Elite gelangt darüber hinaus. Berücksichtigt man, daß diese besser bezahlten Kräfte fast durchweg verheiratet und Familienväter sind, so wird man, wenn man ihre wirtschaftliche Lage mit Beamten vergleicht, von denen ein gleicher Bildungsgrad und eine entsprechende geistige Arbeitsleistung verlangt wird, den wirtschaftlichen Status auch der besser bezahlten Gehilfen im Verlagsbuchhandel als einen durchaus unbefriedigenden bezeichnen müssen."

Verheiratet waren nach dem statistischen Urmaterial der Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen

von 562 Sortimentsgehilfen:	60 Gehilfen	= 10,7 %
„ 376 Verlagsgehilfen:	115 „	= 30,6 „
„ 66 Gehilfen in Kommissions- und Barsortimentsgeschäften:	11 „	= 16,7 „
von 1004 Buchhandlungsgehilfen:	186 Gehilfen	= 18,5 %

Über Alter und Gehaltsbezüge der verheirateten Buchhandlungsgehilfen geben die folgenden Tabellen Aufschluß.

Verheiratete Sortimentsgehilfen.

Alter	Gehalt in Mark																							Zusammen
	100	110	125	130	135	140	145	150	160	170	175	180	185	190	200	210	220	230	250	260	280	300	350	
22 Jahre						1																		1
23 „				1																				1
24 „						1																		1
25 „								1																1
26 „								1							1							1		3
27 „			1		1			1	1						1									5
28 „												1	1											2
29 „				1		1		2		1										1		1		7
30 „							1	1	1															3
31—35 „			1	1		2	1	2	3	2	1	2			1		1		2	1	1		1	22
36—40 „										2	1					1								4
41—50 „		1									1			1	1			1				1		6
über 50 „	1															1			2					4
zusammen	1	1	2	3	1	5	2	8	5	5	3	3	1	1	4	2	1	1	4	2	1	3	1	60

Verheiratete Verlagsgehilfen s. folg. Seite.

Verheiratete Gehilfen in Kommissions- und Barsortimentsgeschäften.

Alter in Jahren	115	120	125	150	165	185	200	260	Summe
27					1				1
28	1		1						2
29							1		1
30				1					1
31—35		1							1
36—40						1	1		2
41—50				2				1	3
zusammen	1	1	1	3	1	1	2	1	11

Verheiratete Buchhandlungsgehilfen.
(Gesamtübersicht.)

		100—130 M.		135—160 M.		165—200 M.		über 200 M.		zusammen	
bis 27 Jahre	S	2	6	7	15	2	4	1	2	12	27
	V	4		8		1		1		14	
	K	0		0		1		0		1	
über 27 Jahre	S	5	13	14	31	15	52	14	63	48	159
	V	5		14		34		48		101	
	K	3		3		3		1		10	
zusammen	S	7	19	21	46	17	56	15	65	60	186
	V	9		22		35		49		115	
	K	3		3		4		1		11	

Faßt man, ohne Rücksicht auf das Lebensalter, in die drei höheren hiernach für Verheiratete überwiegend in Betracht kommenden Gehaltsgruppen alle Buchhandlungsgehilfen zusammen, so ergeben sich für den Anteil der Verheirateten die folgenden Prozentzahlen:

Verheiratete Ver=

Alter in Jahren	105	120	125	130	135	140	145	150	155	160	165	170	175	180	185	190	200
24					1												
25				2													
26						1	1										
27			1	1	1			1		3	1						
28								4					2		1		1
29					1					1		1	1	3			2
30		1				1				1	1		1				1
31—35	1				1			2	1				3	2		1	4
36—40										1		3				2	1
41—50		1		1				1				1			1		1
51 u. darüb.			1														1
zusammen	1	2	2	4	4	2	1	8	1	6	2	5	7	5	2	3	11

Gehalt		Anzahl der Gehilfen		davon verheiratet absolut		davon verheiratet in Prozenten	
bis 160 M.	S	459	753	28	65	6,1	8,6
	V	233		31		13,3	
	K	61		6		9,8	
von 165—200 M.	S	54	131	17	56	31,5	42,7
	V	73		35		47,9	
	K	4		4		100,0	
über 200 M.	S	26	97	15	65	57,7	67,0
	V	70		49		70,0	
	K	1		1		100,0	
zusammen	S	539	981	60	186	11,1	19,0
	V	376		115		30,6	
	K	66		11		16,7	

Es erweist sich hier im Sortiment der Prozentsatz der Verheirateten als niedrig (überall unterdurchschnittlich), auch bei den Gehältern über 200 M. und (vgl. die Tabelle auf S. 20) in den höheren Altersklassen.

lagsgehilfen.

205	215	220	225	230	240	245	250	260	270	275	285	300	320	325	330	380	400	500	Sa.
																			1
							1												3
																			2
																			8
			1									1							10
			2									1							12
																			6
1	1	1	1				3	1	1			3	1		1		1		30
1			1		2		1			3								1	16
					1		5	2		1	1	2	1		1		1		21
		1					1					1			1				6
2	1	2	5	—	3	—	11	3	1	4	1	8	2	—	3	—	2	1	115

Über die Stellenlosigkeit der Buchhandlungsgehilfen seien hier die diesbezüglichen Angaben der Berliner „Allgemeinen Vereinigung Deutscher Buchhandlungsgehilfen“ unverkürzt wiedergegeben.

Alter in Jahren	18	20	22	23	24	25	26	27	28	29	30	30—35	36—40	41—50	51 u. mehr	zus.
Zahl der Stellenlosen	2	3	4	3	2	1	3	1	4	1	1	3	—	2	1	31
darunter sind verheiratete	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	1	—	3

Dauer der Stellenlosigkeit in Tagen	45	75	105	135	157	225	315	unbestimmt	zus.
Zahl der Stellenlosen	4	7	4	1	7	1	1	6	31

Die Berliner Vereinigung teilt ferner mit:

„Die Stellenlosigkeit im Buchhandel ist eine immerhin recht beträchtliche. Es mag dabei dahingestellt bleiben, ob absolut die Zahl der arbeitsuchenden Gehilfen wesentlich höher ist, als die Zahl der gesuchten Arbeitskräfte — höher ist sie jedenfalls. Fest steht aber, daß sich Angebot und Nachfrage bezüglich der Differenzierung und Qualität ganz und gar nicht decken. Gesucht werden vor allem einerseits jüngere und andererseits besonders qualifizierte Arbeitskräfte, angeboten zum guten Teil ältere und Durchschnittsarbeitskräfte. Die besonders qualifizierten Arbeitskräfte werden in jedem Beruf nicht allzu häufig sein; für den Buchhandel typisch ist aber bis zu einem gewissen Grade die Schwierigkeit für ältere, namentlich Sortimentsgehilfen, wobei das „Alter“ häufig schon vom vierzigsten Jahre ab beginnt, Stellung zu finden. Bei den unten angeführten Zahlen ist noch zu berücksichtigen, daß unsere Organisation zwar eine erhebliche Anzahl älterer Kollegen in leitenden Stellungen zu ihren Mitgliedern zählt, daß aber immerhin die große Mehrzahl, vielleicht 60 bis 70 % unserer Mitglieder, unter die jüngeren Gehilfen zählt, denen es relativ leicht wird, Stellung zu finden. Für den Buchhandel im allgemeinen dürfte man daher wohl noch eine höhere Stellenlosigkeitsziffer annehmen müssen, als sie sich aus den nachstehenden Zahlen ergibt. — Wir führen eine Stellenlosenstatistik seit April 1904. Eine Zusammenstellung der jeweiligen Mitgliederzahl, der Zahl der Stellenlosen, der Dauer der Stellenlosigkeit und der an Stellenlose geleisteten Auszahlungen von April 1904 bis Ende Juni 1907 ergibt folgendes Bild:

(Siehe Tabelle S. 25.)

Bemerkt sei, daß diese Zahlen auf absolute Genauigkeit und namentlich auf absolute Vollständigkeit keinen Anspruch erheben können; es ist nicht möglich, das Meldewesen so zu regeln, daß keine Meldungen der Mitglieder unterbleiben. Diese Fehlerquelle läßt sich nicht verstopfen. Es ergibt sich daraus jedoch, daß die Zahlen der Stellenlosen höchstens zu niedrig, ganz gewiß aber nicht zu hoch sein können. Der Durchschnitt der Stellenlosigkeitsziffer

Jahr	Quartal	Mitgliederzahl	Stellenlose	und zwar			weniger	ausgezahlt in Mark
				3 Mon.	2 Mon.	1 Mon.		
1904	2	1808	70	21	20	22	7	500,—
	3	1881	81	23	30	23	5	896,—
	4	1948	50	18	15	9	8	444,—
1905	1	2007	60	33	13	10	4	396,—
	2	2069	67	30	14	14	9	295,—
	3	2105	84	33	33	14	4	860,—
	4	2174	62	26	16	9	11	475,50
1906	1	2218	63	27	15	13	8	493,50
	2	2266	84	34	25	19	6	539,—
	3	2288	87	38	34	10	5	962,50
	4	2309	66	24	17	10	6	780,—
1907	1	2334	60	25	16	14	5	594,—
	2	2339	69	26	20	14	9	661,—

dürfte also nicht, wie es nach vorstehender Tabelle erscheinen könnte, zwischen 60 und 80, sondern dürfte zwischen 80 und 100 liegen. Das würden bei rund 2000 Mitgliedern durchschnittlich etwa $4^1/_2$ % sein, und diese Zahl dürfte die tatsächlich vorhandene Stellenlosigkeit auch ziemlich richtig wiedergeben."

Eine Ergänzung hierzu stellen die folgenden Angaben des Leipziger Verbandes über die Stellenlosigkeit dar:

„Die Verhältnisse in bezug auf Stellenlosigkeit im Buchhandel dürften denen im übrigen Handel ungefähr entsprechen.

Das geht schon aus der Erhebung über die Privatangestellten von 1903 hervor. Die durchschnittliche Stellenlosigkeit ergab für den einzelnen Stellenlosen im Buchhandel 5,14 Monate auf 5 Jahre, während die entsprechende Ziffer für die Gesamtheit der Befragten 4,96 Monate war. Diese ja immerhin hohe Durchschnittszeit wurde auch nur erreicht, weil etwa der vierte Teil zwei- bis viermal stellenlos wurde und bei diesem dadurch die Dauer der Stellenlosigkeit auf 5 bzw. 10 und 11 Monate stieg und weiter dadurch, daß ältere Gehilfen über 50 Jahre 10, 16, 24, ja 36 Monate für die Berichtszeit stellenlos waren. Bei der Mehrzahl der Beteiligten betrug sie $1^1/_2$ bis 3 Monate auf 5 Jahre und war häufig durch den Umstand veranlaßt, daß die jungen Gehilfen eine im Interesse ihrer Ausbildung recht erfreu-

liche Wanderlust entwickeln, die aber doch ab und zu eine Lücke zwischen den einzelnen Stellungen herbeiführt. Im ganzen hat sich rund der siebente Teil (14 %) der an der obigen Untersuchung beteiligten Buchhandlungsgehilfen als vorübergehend stellenlos bezeichnen müssen, während der Prozentsatz für die Gesamtheit der Privatangestellten nur 11 % (etwa ein Neuntel) gewesen ist.

Inzwischen dürften sich die Verhältnisse, soweit es sich um die Stellenlosigkeit handelt, eher noch besser gestaltet haben. In den Ladengeschäften hat der Zugang an Lehrlingen zweifellos nachgelassen, da die Aussicht auf Selbständigkeit nicht mehr so wie früher vorhanden ist und auch nichts Verlockendes mehr bietet, denn Lebenshaltung und Spesen sind bedeutend höher geworden, aber ein Ausgleich durch Steigerung des häufig recht geringen Umsatzes ist nach der ganzen Natur des Geschäftes nur in wenigen Fällen erreichbar; denn das Buch wird vielfach nur als Luxusware angesehen, der gegenwärtig die Bevorzugung sportlicher Angelegenheiten bedenkliche Konkurrenz macht. Der Mangel an Lehrlingen aber veranlaßt Nachfrage nach jüngeren Gehilfen, und es finden solche mit dem Durchschnittsmaß an Fachkenntnissen und sonstigen notwendigen Eigenschaften unschwer Stellung, wenn auch nicht immer für ausreichendes Gehalt.

An unverschuldet stellenlos gewordenen Gehilfen fehlt es trotzdem nicht. Mit etwa 3 % der Gesamtziffer im Jahre, davon ungefähr der dritte Teil verheiratet, wird aber ihre Zahl eher zu hoch als zu niedrig bemessen sein. Nach den die größeren Verkehrszentren aufsuchenden „durchreisenden" Gehilfen mit der Bitte um Unterstützung könnte man allerdings auf einen größern Prozentsatz Stellenloser schließen. Es sind darunter aber oft genug wenig saubere Existenzen, vielfach nicht einmal gelernte Buchhändler oder auch solche, die etwas auf dem Kerbholz haben. Schwer fällt es stellenlosen älteren Gehilfen, wieder eine angemessene Stellung zu finden, da von früher her noch immer eine entschiedene Überfüllung zu bemerken ist."

In gleicher Weise seien auch über Arbeitszeit, Sonn-

tagsruhe und Sommerurlaub zunächst die Äußerungen beider Angestelltenverbände einander gegenübergestellt:

Der Leipziger Verband schreibt:

„Wenn es auch Tatsache ist, daß über lange Arbeitszeiten im Buchhandel noch oft und vielfach auch mit Recht geklagt wird, so ist es doch nicht zu verkennen, daß sich in dieser Hinsicht langsam aber beständig eine Besserung vollzieht und es ist zu erwarten, daß sich die Verhältnisse noch weiter bessern werden.

Vornehmlich sind es die größeren Städte und in diesen wieder die größeren Betriebe, Verlags- und Kommissionsgeschäfte, wo eine Regelung und Verkürzung der Arbeitszeit erfolgt ist. Mit wenig Ausnahmen haben die größeren Arbeitsstätten eine 9—10stündige tägliche Arbeitszeit eingeführt, so daß, sieht man von den Oster- und Weihnachtsperioden ab, die wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden selten überschritten wird. Auch findet man in diesen Betrieben fast durchgängig die zweistündige Mittagszeit.

Läßt sich nun gegen diese Arbeitszeit im großen und ganzen nicht viel einwenden, so sind es die beiden bekannten Ausnahmezeiten des Buchhandels, Ostern und Weihnachten, die den Angestellten und vielfach auch den Prinzipalen viel zu schaffen machen. In diesen Zeiten, 4 Wochen nach Ostern und 3—4 Wochen vor Weihnachten, steigt die Arbeitsleistung in den Hauptstätten des Buchhandels bis zu 15 Stunden und darüber täglich. Sind die Anforderungen an die Kraft und die Ausdauer des Einzelnen bei diesen Arbeitszeiten schon groß, so ist es hauptsächlich das hastige und hetzartige Arbeiten, verbunden mit der auf das Mindestmaß beschränkten und z. T. auf die Nachmittagsstunden verschobenen Mittagspause, was an die Gesundheit der Angestellten sehr große Anforderungen stellt.

Im Sortiment, den offenen Ladengeschäften, ist eine Arbeitszeit von 10—11 Stunden fast Regel; Ausnahmen, die darunter bleiben, sind seltener, als solche, die darüber hinausgehen. Auch hier machen sich die starken Arbeitswochen um Ostern (Schulbücher und Jahresabrechnung) und Weihnachten besonders be-

merkbar, wenn es auch zu so langen Arbeitszeiten wie im Kommissionsgeschäft nicht kommt. Immerhin wird 12—13 Stunden täglich in diesen 6—7 Ausnahmewochen gearbeitet.

Die Sonntagsruhe ist, was die großen Plätze Berlin, Leipzig, Stuttgart betrifft, fast vollständig durchgeführt, und abgesehen von den letzten Sonntagen vor Weihnachten und einigen Sonntagen nach Ostern, wird Sonntags nicht gearbeitet. Im Sortiment dagegen findet man es noch sehr häufig, daß Sonntags einige Stunden, etwa 11—1 Uhr oder 12—1 Uhr, namentlich in Thüringen, kleineren Städten in Preußen usw., gearbeitet wird. Die 2 Sonntage vor Weihnachten sind da meist ganze Arbeitstage.

Der Segen des Sommerurlaubs hat sich nach und nach immer mehr ausgebreitet und es ist zu erwarten, daß daran immer weitere Kreise teilnehmen werden. Im Verlags- und Kommissionsgeschäft bildet eine 8—14 tägige Urlaubszeit fast die Regel, während die Angestellten im Sortiment sich noch oft mit wenigen Tagen begnügen müssen.

Der frühere Geschäftsschluß am Sonnabend hat sich ebenfalls sehr verbreitet, wenigstens soweit es sich um die Sommermonate und das Verlags- und Kommissionsgeschäft in den großen Städten handelt. Nur im Sortiment hat er sich noch nicht einführen lassen. In den meisten Fällen werden in den übrigen Betrieben an diesem Tage die Arbeitsstätten um 5 Uhr geschlossen, z. T. noch früher."

Die Berliner Vereinigung schreibt:

„Zu nicht geringeren Klagen gibt Anlaß die im Buchhandel übliche Arbeitszeit. Es ist dies ja freilich ein Leiden, welches die Buchhandlungsgehilfen mit den Handlungsgehilfen im allgemeinen ziemlich gemeinsam haben. Aber trotzdem machen sich infolge der Besonderheit des buchhändlerischen Betriebes doch noch Übelstände bemerkbar, die nur unserem Beruf eigentümlich sind. Im Sortiment kommt hier einmal in Betracht, daß die im kaufmännischen Beruf fast allgemein durchgeführte Trennung von

Laden- und Kontorarbeiten im Buchhandel selbst in den größten Geschäften bisher nur sehr unvollkommen durchgeführt ist, und das Personal außer dem Ladenverkehr nebenbei auch noch alle Kontorarbeiten zu erledigen hat. Während es ferner in fast allen anderen Branchen nur eine oder zwei „Saison"-Zeiten gibt, hat der Buchhandel, abgesehen von 2—3 stillen Sommermonaten, fast immer Saison, ohne daß es ihm deswegen glänzend ginge. Dem Weihnachtsgeschäft folgt das Rechnungs-Ausschreiben, dann die Ostermesse und ihr auf dem Fuße die Schulbücher- und Konfirmationszeit. Nach kurzer Sommerpause setzt das Herbstschulbüchergeschäft und dann wieder die Weihnachtszeit ein. Da nun der Personalbestand fast überall nach der stillen Zeit bemessen ist, so ergibt sich sehr häufig die Notwendigkeit von Nacharbeit; Notwendigkeit natürlich nach dem eben Ausgeführten nicht im absoluten, sondern in dem durch die Verhältnisse, insbesondere den Personalbestand bedingten Sinne. — Die übliche Durchschnitts-Arbeitszeit im Buchhandel, vornehmlich im Sortiment, aber vielfach auch im Verlag und in den Kommissionsgeschäften, ist von 8—8 bezw. bis 9 Uhr mit $1^1/_2$—2 stündiger Mittagspause. Selbst im Sommer wird nur in sehr wenigen Städten und Geschäften vor 8 Uhr geschlossen, so daß den Angestellten abends nur sehr wenig Zeit zur Erholung bleibt. Es ist dies jedoch, bezüglich der Sortimentsgeschäfte wenigstens, im allgemeinen der günstigste Fall. Sehr zahlreich sind in mittleren Städten die Fälle, wo schon vor 8 Uhr begonnen und erst um 9 Uhr geschlossen wird und in den kleinen Städten unter 20000 Einwohnern ist eine Arbeitszeit von 7 bis 9 Uhr mit $1^1/_2$ stündiger oder überhaupt nicht feststehender (da die Gehilfen Kost und Logis beim Chef haben) Mittagspause geradezu Regel. Vielfach wird sogar schon von $^1/_2$7 ab gearbeitet und es ist sehr schwer, ein Einschreiten der Behörden herbeizuführen, obgleich eine solche Arbeitszeit gegen den klaren Wortlaut des Gesetzes verstößt. — Ist die regelmäßige lange Arbeitszeit hauptsächlich in den kleineren Städten zuhause, so findet sich in größeren und Groß-Städten vor allem der Übelstand der Überarbeit, wodurch die Nachtruhe der Ange-

stellten in empfindlichster Weise beeinträchtigt wird. Begünstigt durch die unglückseligen von der Gewerbeordnung leider zugelassenen Ausnahmetage wird die Arbeitszeit namentlich zu Weihnachten, im Sortimentsbuchhandel aber vielfach auch zur Ostermesse, zur Schulbücherzeit und zu Neujahr, oft bis 12, 1 auch 2 Uhr nachts ausgedehnt, so daß von einer Nachtruhe eigentlich kaum mehr die Rede sein kann.

Die vorstehend charakterisierten Zustände herrschen vorwiegend im Sortimentsbuchhandel, wenngleich sie, wie bereits betont, auch vielfach für Verlags- und namentlich Kommissionsgeschäfte zutreffen. Im Verlagsbuchhandel sind die Verhältnisse im allgemeinen allerdings besser. Dort sind kürzere Arbeitszeiten, etwa von 8 oder 9 bis 7 Uhr mit 2stündiger Mittagspause vielfach üblich, auch englische Arbeitszeit von 8 oder 9 Uhr bis 5 oder 6 Uhr. Hier ist jedoch zu bemerken, daß die bisweilen übliche Arbeitszeit von 8—6 Uhr mit ½stündiger Frühstückspause eigentlich nicht mehr als englische Arbeitszeit bezeichnet werden kann, und daß diese Arbeitszeit geradezu zum Unfug und zum Mißbrauch der Arbeitskraft wird, wenn dann noch Überstunden verlangt werden, sodaß eine ununterbrochene Arbeitszeit von 8 bis 7 oder 8 Uhr sich ergibt! — Gibt die Arbeitszeit im Verlagsbuchhandel im allgemeinen nicht zu allzu großen Klagen Anlaß, so herrschen um so schlimmere, ja geradezu haarsträubende Zustände im Kommissionsbuchhandel, zumal in Leipzig."

„Ein Mitglied unserer Vereinigung, welches in einer Leipziger Kommissionsbuchhandlung tätig ist, hat das ganze Jahr 1905 hindurch täglich den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sich notiert, so daß wir an der Hand dieser Notizen in der Lage sind, ein anschauliches Bild der dort üblichen Arbeitszeit zu geben. Von einer normalen „üblichen" Arbeitszeit kann dabei in keiner Weise die Rede sein; nimmt man als normale Arbeitszeit die längste, im allgemeinen übliche an, nämlich 10 Stunden täglich (von 8 bis 8 Uhr mit 2stündiger Mittagspause), so ergibt sich, daß nicht weniger als 490½ Überstunden im Jahr geleistet wurden. Nur an 22 Arbeitstagen des Jahres betrug die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich; an 179 Tagen dauerte sie 10 bis 12 Stunden (darunter an 90 Tagen 11 Stunden und darüber) und

an 83 Tagen über 12 bis 16 Stunden. Und dabei wird gerade an diesen Tagen höchster Inanspruchnahme der Arbeitskraft vielfach noch die Mittagspause eingeschränkt.

Daß eine derartige Ausnutzung der Arbeitskraft der Angestellten nicht etwa vereinzelt dasteht, beweisen auch die Ausführungen des von der Handelskammer zu Leipzig als Auskunftsperson für die Vernehmung vor dem Beirat für die Arbeiterstatistik vorgeschlagenen Prinzipals (siehe Drucksachen des Beirats für Arbeiterstatistik, Verhandlungen Nr. 10, S. 86 ff.).

Es heißt da u. a. auf die Frage des Vorsitzenden „Für gewöhnlich, sagen Sie, währt die Arbeitszeit von 7 bis 7 Uhr und zweimal, vor Ostern und Weihnachten, von 7 bis 8 Uhr, oder länger?" —: „Ja, manchmal auch noch länger, es kann 9, 10, 11 und 12 Uhr und an einigen Tagen auch noch später werden" und weiterhin: „Wir haben auch einzelne Tage, wo es noch später wird; an 2 bis 3 Tagen dauert es bis gegen 2 Uhr nachts, besonders vor Weihnachten", und später noch „sonst schwankt es zwischen 9 bis 10 und 11 Uhr". Auf die Frage des Vorsitzenden, ob das Personal, wenn es so lange gearbeitet habe, am andern Morgen auch wieder um 7 Uhr anfangen müsse, antwortete der Prinzipalsvertreter ausdrücklich mit Ja. Ferner erwiderte er auf die Frage eines Mitgliedes des Beirats für Arbeiterstatistik, an wieviel Tagen denn die Gehilfen nacharbeiten müßten: „Wir wollen sagen in der Hälfte des Jahres haben sie bis 7 Uhr zu tun, während 6 Wochen in der lebhaften Zeit länger als bis 8 Uhr. Es schwankt da zwischen 9 und 10 bis 12 Uhr. In der Schulbücherzeit sind es vielleicht 3 Tage, an denen es noch etwas später wird. Dann wird es zu Weihnachten wieder lebhaft. Ungefähr 3 Wochen vor Weihnachten beginnt das Geschäft anzuziehen. Dann wird in der ersten Woche ungefähr bis 8½, in der zweiten Woche bis 10 und 11 Uhr auch bis 12 Uhr gearbeitet. Es kommen dann noch ein paar starke Expeditionstage, wo wie gesagt, alles mit angreift, und wo es mal bis 2 Uhr dauert" Später bestätigte der Prinzipalsvertreter ausdrücklich, daß es „auch 7 Wochen" werden könnten, in denen nachgearbeitet werden muß.

Die Firma M. B. in Leipzig hat gar — nach Berichten in Leipziger Zeitungen, denen von keiner Seite widersprochen worden ist — an einem Mittwoch von 8 Uhr früh bis 7 Uhr morgens des nächsten Donnerstages, dann am Donnerstag von 8 Uhr früh (also mit 1 Stunde Unterbrechung) bis 8 Uhr abends ohne Unterbrechung und schließlich wieder von 1 Uhr nachts bis den nächsten (Sonnabend) morgen um 5 Uhr mit 3 stündiger Mittagspause arbeiten lassen. Reiches Material würden auch die Akten der Leipziger Polizeidirektion über die Bestrafung von buchhändlerischen Firmen wegen Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (namentlich in der Nacht zum Karfreitag nach 12 Uhr usw.) ergeben. In Berichten über andere Leipziger Kommissions- und Verlagsbuchhandlungen, die uns von unseren Mitgliedern

zugegangen sind, heißt es u. a.: „Sehr reichliche Überarbeit“, „Im Winter (bei 9stündiger Arbeitszeit) täglich 1 bis 1½ Stunden länger“, „Überstunden bis zu 5 und mehr“, „Arbeitszeit zur Messe oft bis 11 und 12 Uhr und länger“, „der Verwalter der Portokasse hat (bei 9½stündiger Arbeitszeit) fast täglich 1½ bis zwei Stunden nachzuarbeiten“ und bei einem Geschäft mit englischer Arbeitszeit (von 8 bis 5½ mit ½stündiger Mittagspause), „Nacharbeit bisweilen bis 6, ja auch 7 Uhr“.

Und die übermäßige Arbeitszeit ist keineswegs bloß auf Leipzig beschränkt, wenn auch dort die schwersten Übelstände anzutreffen sind. Aus Berlin wird uns aus einem Zeitungsverlag über eine Arbeitszeit von bis zu 16 Stunden berichtet, zwei Verlagsbuchhandlungen verlangen bei englischer Arbeitszeit eine Nacharbeit bis 8 Uhr und eine andere gar bisweilen bis 10 Uhr. In Dresden läßt eine Verlagsbuchhandlung im Winter „oft bis 1 Uhr“ arbeiten, in Potsdam bis 12 Uhr. Aber auch in kleineren Städten gehört übermäßige Nacharbeit durchaus nicht zu den Seltenheiten: so wird aus Prenzlau über Nacharbeit geklagt und auch in Lissa in Posen dauern die Überstunden häufig bis 12 Uhr.“

„Ist so die Arbeitszeit im Buchhandel außerordentlich lang und die Nachtruhe oft sehr beeinträchtigt, so ist auch die Sonntagsruhe im Buchhandel eine sehr mangelhafte. In fast allen kleineren und mittleren Städten wird die gesetzlich zugelassene Zeit von drei bis fünf Stunden voll ausgenutzt, in Westdeutschland, aber namentlich auch in Großstädten. In Berlin haben die meisten Buchhandlungen zwar geschlossen, zahlreiche Sortimenter an der Potsdamer- und Friedrichstraße lassen jedoch arbeiten. In Leipzig gibt es an den Meßsonntagen keine Sonntagsruhe, in München ist jetzt erst die Einschränkung der Sonntagsarbeit auf 4 Monate erreicht worden. In manchen anderen Großstädten, z. B. in Breslau, Kiel usw. wird der gute Wille der Mehrzahl der Firmen häufig durch die Widersetzlichkeit einzelner behindert, so daß nur ein gesetzliches Verbot der Sonntagsarbeit Abhilfe zu schaffen imstande ist. Geradezu unglaubliche Zustände herrschen vielfach in den Badeorten, wo die Sonntagsruhe für die „Saison“, d. h. meistens für den ganzen Sommer, einfach illusorisch gemacht wird. Als Beispiel sei Friedrichsroda in Thüringen angeführt, wo die Buchhandlungen an Sonntagen

vom 21. Mai bis 1. Oktober von 6—10 ½ Uhr, von ½12 bis 1 Uhr und von 3—8 Uhr offen haben und offen haben dürfen. Eine Beschwerde beim herzoglich sächsischen Staatsministerium in Gotha hatte lediglich den Erfolg, daß die Arbeitszeit für den Nachmittag auf die Zeit von 4—8 Uhr, also eine ganze Stunde weniger, beschränkt wurde, obgleich diese Arbeitszeit u. E. in Widerspruch steht zu dem § 105 b Abs. II der Gewerbeordnung, der ausdrücklich bestimmt, daß nur für einzelne Sonntage die Arbeitszeit bis auf 10 Stunden ausgedehnt werden darf. Von einzelnen Sonntagen kann man aber bei einem Zeitraum von fast 5 Monaten doch nicht mehr reden und jedenfalls wird der Begriff der Sonntagsruhe durch solche Bestimmungen vollkommen hinfällig gemacht.

Die Gepflogenheit, den Angestellten im Sommer einen Erholungsurlaub zu erteilen, hat dank der Tätigkeit unserer Allgemeinen Vereinigung, die seit 11 Jahren regelmäßig ein entsprechendes Zirkular an alle buchhändlerischen Firmen versendet, in erfreulicher Weise ständig weitere Verbreitung gefunden. Immerhin muß auch heute noch darüber geklagt werden, daß namentlich kleinere aber auch einzelne größere Firmen sich der Notwendigkeit, ihren Angestellten eine Zeit der Ausspannung und Erholung zu gönnen, noch immer verschließen. Weitere Übelstände sind, daß der Urlaub häufig zu kurz ist — ein Urlaub von 8 Tagen und weniger läßt in dem Betreffenden das Gefühl des Befreitseins von den geschäftlichen Sorgen kaum aufkommen — und vor allem, daß er meistens erst vom zweiten Jahre der Tätigkeit in dem betreffenden Hause ab erteilt wird. Da nun namentlich jüngere Gehilfen jedes Jahr ihre Stellung wechseln, um möglichst viele verschiedene Betriebe kennen zu lernen, so kommen sie auf diese Weise oft jahrelang zu keinem Urlaub. Es müßte daher allen Angestellten gesetzlich das Recht auf einen jährlichen Urlaub von mindestens 14 Tagen gesichert werden."

Über Arbeitszeit, Überarbeit, Urlaub hat die Berliner Vereinigung statistische Unterlagen zur Verfügung gestellt. Von einer Bearbeitung des Urmaterials durch Zusammen-

ziehungen usw. ist hier abgesehen worden, es werden also im folgenden die Urtabellen unverändert wiedergeben. Die Gesamtzahlen weichen ein wenig von den Tabellen über die Gehälter ab, weil nicht auf allen Fragebogen alle Rubriken ausgefüllt worden waren.

Arbeitszeit und Mittagspause in Sortimentsgeschäften.

Arbeitszeit Stunden	Anzahl der Gehilfen	Mittagspause (Zahl der Gehilfen): Stunden								
		keine	1/2	1	1 1/4	1 1/2	1 3/4	2	2 1/4	2 1/2
8	1							1		
8 1/2	12					2		8		2
9	48			1		6		39	2	
9 1/2	55				1	7	1	45		1
10	204			1	1	15		186		1
10 1/2	121					61	1	59		
11	57		1	1	1	37	1	16		
11 1/2	37				1	33	1	2		
12	20	1		2		13		4		
12 1/2	8	1		4		3				
13	8	4	1	1		2				
13 1/2	2	1		1						
14	1	1								
14 1/2	1	1								
	575	9	2	11	4	179	4	360	2	4

Arbeitszeit und Mittagspause in Verlagsgeschäften.

Arbeitszeit Stunden	Anzahl der Gehilfen	Mittagspause (Zahl der Gehilfen): Stunden						
		keine	1/2	1	1 1/2	2	2 1/4	2 1/2
7	3			2		1		
7 1/2	4		3		1			
8	63	6	18	4		33		2
8 1/2	69		11	8	5	35		10
9	175	1	6	3	8	153	3	1
9 1/2	29			2	1	26		
10	39				3	36		
10 1/2	3				2	1		
	385	7	38	19	20	285	3	13

Arbeitszeit und Mittagspause in Kommissions- und Barsortimentsgeschäften.

Arbeitszeit	Anzahl der Gehilfen	Mittagspause
9 Stunden	30	in allen Fällen 2 Stunden
9½ "	2	
10 "	25	
10½ "	4	
11 "	4	
	65	

Die Arbeitszeit überhaupt (in allen drei Geschäftszweigen zusammen) beträgt also

bis 8½ Stunden	für	152 Gehilfen	=	14,8 %
9 " 9½ "	"	339 "	=	33,1 %
10 " 10½ "	"	396 "	=	38,6 %
11 " 12 "	"	118[1] "	=	11,5 %
mehr als 12 "	"	20[2] "	=	2,0 %
	zusammen	1025 Gehilfen	=	100,0 %

Das sich daraus ergebende Resultat ist also: Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 9—10½ Stunden, eine kürzere Arbeitszeit ist im allgemeinen nur in Verlagsgeschäften zu finden; beträchtlich längere Arbeitszeit weisen besonders die Sortimentsgeschäfte auf. Die Mittagspause dauert bei den meisten Firmen 1½—2 Stunden.

Schließlich seien noch Tabellen betr. Überarbeit und Urlaub hier aufgeführt. Es muß dabei bemerkt werden, daß die Schätzung der jährlichen Überstunden zum Zwecke der Beantwortung eines Fragebogens im einzelnen Falle zweifellos oft schwierig ist, wofern der betreffende Buchhandlungsgehilfe nicht sorgfältige und genaue Anschreibungen durchgeführt hat. Mehr oder minder willkürliche Schätzungen dürften dabei oft nicht zu vermeiden sein.

[1]) davon 114 Sortimentsgehilfen.

[2]) ausschließlich Sortimentsgehilfen.

Verlag.

Tägliche Arbeitszeit in Stunden	Dabei Überarbeit — die Zahlen bedeuten die durchschnittlichen jährlichen Überstunden													zusammen (Gehilfen)
	nie	selten	bis 30	50	60—80	100	120	150	200	220	300	400	häufig	
7	3													3
7½	3									1				4
8	44	7	4	2			3	2			1			63
8½	47	6	5	5	4	1		1						69
9	111	19	9	11	6	9	1	1	2		3	1	2	175
9½	18	3	1		3	3							1	29
10	20	5	3	2	2	4		1	2					39
10½	2	1												3
	218	41	22	20	15	17	4	5	4	1	4	1	3	385

Kommissionsgeschäfte bzw. Barsortimente.

Tägliche Arbeitszeit in Stunden	Dabei Überarbeit — die Zahlen bedeuten die durchschnittlichen jährlichen Stunden											zusammen (Gehilfen)
	nie	selten	bis 30	50	100	120	150	200	300	400	Unbestimmt aber ziemlich häufig	
9	2		2	4	2	1	3	1			15	30
9½	1										1	2
10	2	2	1	1	1	1	2	3	6	1	5	25
10½				2		1					1	4
11									4			4
	5	2	3	7	3	3	5	4	10	1	22	65

Überarbeit.

Sortiment.

Tägliche Arbeitszeit in Stunden	Dabei Überarbeit — die Zahlen bedeuten die durchschnittlichen jährlichen Überstunden																zusammen (Gehilfen)
	nie	selten	bis 30	50	60—80	100	120	150	180	200	220	250	300	350	425	häufig	
8 und 8½	9	1	1			1						1					13
9	25	9	6	1	2	2	2	1									48
9½	35	8	5	4	1	1			1								55
10	84	41	28	21	10	9	2	1		5		1	1			1	204
10½	58	36	9	6	2	2		3		3			2				121
11	28	12	5	3	1	2	2	1				2					56
11½	13	7	3	5		1	1	2			1		1	1		2	37
12	5	5	3	1	1			3	1			1					20
12½	7	1															8
13	4														3	1	8
13½	1	1															2
14	1																1
14½			1														1
	270	121	61	41	17	18	7	11	2	8	1	5	4	1	3	4	574

Urlaub.

	keinen	unbestimmt	1—3 Tage	8 Tage	8—14 Tage	14 Tage	über 14 Tage	zusammen
Sortiment.								
von 573 Gehilfen erhielten Urlaub	63	73	4	92	127	195	19	573
Verlag.								
von 389 Gehilfen erhielten Urlaub	13	39	2	42	66	198	29	389
Kommissions= u. Barsort.=Geschäfte.								
von 65 Gehilfen erhielten Urlaub.	2	23	1	19	15	4	1	65

Die vorangehende Darstellung dürfte schon jetzt ein einigermaßen klares Bild über die Lage der Buchhandlungsgehilfen gewähren. Während jedoch hierzu die seitens der Angestelltenorganisationen, des Berliner und des Leipziger Verbandes, zur Verfügung gestellten Materialien benutzt wurden, ist es nun erforderlich, dieses Bild durch die Mitteilungen aus den Kreisen der in Frage kommenden Arbeitgeberorganisation zu ergänzen.

Wie schon erwähnt, hatte auf Veranlassung der Gesellschaft für Soziale Reform der Leipziger Börsenverein der Buchhändler eine Umfrage bei seinen Mitgliedern veranstaltet, die sich auf 330 Firmen mit insgesamt 2629 Angestellten erstreckt.

Die Resultate dieser Umfrage sind denen der voraufgehenden Tabellen statistisch nicht gleichartig. Dort ist die Einheit der einzelne Angestellte, der den Fragebogen für sich persönlich ausfüllt. Hier ist es die einzelne Firma, die vielfach zwar detaillierte Angaben auch über die einzelnen Angestellten liefert, oft aber auch nur — namentlich bei zahlreichem und sehr zahlreichem Personal — auf Mitteilung der äußersten Grenzzahlen, der üblichen Norm oder des Durchschnitts sich beschränkt.

Trotz des ausdrücklichen Hinweises an der Spitze des Fragebogens, daß die Bezeichnung als Verlag, Sortiment oder Kommissionsgeschäft erforderlich sei, ist von zahlreichen antwortenden Firmen diese Charakterisierung unterlassen worden. Es ergaben sich daher zunächst folgende Gruppen:

Verlag	91	Firmen
Kommission	4	"
Sortiment	56	"
ohne Bezeichnung	179	"
zusammen	330	Firmen

Ursprünglich bestand die Absicht, diejenigen Betriebe, die nicht ausdrücklich angegeben hatten, welchem Zweig des Buchhandels sie angehören, als „Firmen ohne Bezeichnung" auch weiterhin als selbständige Gruppe bestehen zu lassen. Bei gründlicher Durcharbeitung der Fragebogen erwies es sich dann aber doch, daß die Firmen ohne nähere Bezeichnung in überwiegendem Maße Sortimentsgeschäfte sind, zu denen sie in den folgenden Tabellen regelmäßig hinzugezählt wurden.

Zunächst sei eine Übersicht über Anzahl und Verteilung der Betriebe und die Zahl und Zusammensetzung ihrer Angestellten gegeben.

Bezeichnung	Zahl der Betriebe	Zahl der Angestellten											
		Prokuristen	Buchhandlungsgehilfen		kaufmännische Handlungsgehilfen		Angestellte ohne nähere Bezeichnung		Lehrlinge u. Volontäre		zusammen		Gesamtzahl überhaupt
			m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.	
Sortiment	235	70 *)	689	89	298	249	239	132	119	15	1413	487	1900
Verlag	91	40	237	27	119	130	55	22	22	13	473	192	665
Kommission	4	3	33	6	10	3	—	—	9	—	55	9	64
zusammen	330	113 *)	959	122	427	382	294	154	150	28	1941	688	2629

*) Darunter 2 weibliche

5 Firmen mit Angestellten hatten keine bzw. keine genügenden Angaben über die Zahl ihrer Angestellten gemacht. Zwei (hier nicht mitgezählte) Firmen hatten keine Angestellten. Vereinzelt vorkommende Redakteure, technische Angestellte usw. wurden außer Betracht gelassen und nicht mitgezählt.

Als wichtig zu erwähnen ist die in dem Fragebogen gewünschte Unterscheidung zwischen eigentlichen (gelernten) Buchhandlungsgehilfen und den sonstigen kaufmännischen Handlungsgehilfen. Gleichwohl ist bei der Beantwortung der Fragebogen, weil vielleicht nicht immer möglich, diese Scheidung nicht überall scharf beachtet worden; daher rührt die Zahl von 294 männlichen und 154 weiblichen „Angestellten ohne nähere Bezeichnung."

Hinsichtlich der Verteilung der Angestellten auf die Betriebe sind die folgenden Gruppen als bemerkenswert hervorzuheben.

I. Betriebe, in denen Buchhandlungsgehilfen und Handlungsgehilfen tätig sind.

II. Betriebe nur mit Buchhandlungsgehilfen.

III. Betriebe, in denen kein ausdrücklich als Buchhandlungsgehilfe bezeichneter Angestellter beschäftigt ist. Es sind das Betriebe

1. nur mit Lehrlingen,
2. nur mit Prokuristen (?)
3. mit Prokuristen und nur Handlungsgehilfen,
4. nur mit Handlungsgehilfen,
5. mit Angestellten ohne nähere Bezeichnung, ob Buchhandlungsgehilfen oder Handlungsgehilfen.

I. Betriebe, in denen Buchhandlungsgehilfen und Handlungsgehilfen tätig sind.

zeichnung	Zahl der Betriebe	Prokuristen	Buchhandlungsgehilfen	sonstige Handlungsgehilfen	Lehrlinge	Angestellte überhaupt
rtiment	78	37 m. 2 w. } 39	503 m. 26 w. } 529	173 m. 190 w. } 363	50 m. 4 w. } 54	763 m. 222 w. } 985
rlag	37	30	184 m. 11 w. } 195	109 m. 116 w. } 225	11 m. 8 w. } 19 *)	334 m. 135 w. } 469
mmission	4	3	33 m. 6 w. } 39	10 m. 3 w. } 13	9 m. — } 9	55 m. 9 w. } 64
usammen	119	70 m. 2 w. } 72	720 m. 43 w. } 763	292 m. 309 w. } 601	70 m. 12 w. } 82 *)	1152 m. 366 w. } 1518

*) Darunter 2 m. und 2 w. Schreiberlehrlinge.

II. Betriebe, in denen nur Buchhandlungsgehilfen tätig sind.

Bezeichnung	Zahl der Betriebe	Prokuristen	Buchhandlungsgehilfen	Lehrlinge	Angestellte überhaupt
Sortiment	61 *)	10	186 m. 63 w. } 249	49 m. 8 w. } 57	245 m. 71 w. } 316
Verlag	24	8	53 m. 16 w. } 69	7 m. — } 7	68 m. 16 w. } 84
zusammen	85 *)	18	239 m. 79 w. } 318	56 m. 8 w. } 64	313 m. 87 w. } 400

*) Darunter 1 Betrieb ohne Angabe über die Zahl der Angestellten.

Fassen wir nunmehr Tabelle I und Tabelle II zusammen, so wird daraus das zahlenmäßige Verhältnis der Buchhandlungsgehilfen und Handlungsgehilfen ersichtlich.

Bezeichnung	Zahl der Betriebe	Prokuristen	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen	Lehrlinge	Angestellt überhaup
Sortiment	139*)	47 m. 2 w. } 49	689 m. 89 w. } 778	173 m. 190 w. } 363	99 m. 12 w. } 111	1008 m. 293 w. } 13
Verlag	61	38	237 m. 27 w. } 264	109 m. 116 w. } 225	18 m. 8 w. } 26**)	402 m. 151 w. } 5
Kommission	4	3	33 m. 6 w. } 39	10 m. 3 w. } 13	9 m. — } 9	55 m. 9 w. }
zusammen	204*)	88 m. 2 m. } 90	959 m. 122 w. } 1081	292 m. 309 w. } 601	126 m. 20 w. } 146**)	1465 m. 453 w. } 19

*) 1 Betrieb ohne Angabe über Zahl der Angestellten.

**) Darunter 2 m. und 2 w. Schreiberlehrlinge.

III. Betriebe, in denen kein ausdrücklich als Buchhandlungsgehilfe bezeichneter Angestellter beschäftigt ist.

Es arbeiten:

1. nur mit Lehrlingen

im Sortiment: 4 Betriebe mit zusammen 5 Lehrlingen (darunter 1 weiblicher Lehrling), in einem Falle 2 Lehrlinge.

2. nur mit Prokuristen (?)

im Sortiment: 3 Betriebe (je 1 Prokurist), in einem Falle außer dem Prokuristen noch 1 Lehrling.

3. mit Prokuristen und nur Handlungsgehilfen

im Sortiment: 12 Betriebe mit insgesamt 130 Angestellten, nämlich

18 Prokuristen
102 Handlungsgehilfen (84 m. u. 18 w.)
10 Lehrlingen.

Die 10 Lehrlinge verteilen sich auf 3 Betriebe, davon

in einem Betriebe 8 Lehrlinge bei gleichzeitig einem Prokuristen und 44 (39 m. u. 5 w.) Handlungsgehilfen.

im Verlag: 2 Betriebe mit insgesamt 5 Angestellten, nämlich
2 Prokuristen
3 Handlungsgehilfen (1 m. u. 2 w.).

4. nur mit Handlungsgehilfen

im Sortiment: 30 Betriebe mit insgesamt 85 Angestellten, nämlich
82 Handlungsgehilfen (41 m. u. 41 w.)
3 Lehrlinge (1 m. u. 2 w.).
Die 3 Lehrlinge verteilen sich auf 3 Betriebe.

im Verlag: 10 Betriebe mit insgesamt 29 Angestellten, nämlich
21 Handlungsgehilfen (9 m. u. 12 w.)
8 Lehrlinge (4 m. u. 4 w.).
In einem Betriebe finden sich 3 weibliche ausdrücklich so bezeichnete Handlungslehrlinge; die übrigen 5 Lehrlinge (4 m. u. 1 w.), ohne nähere Bezeichnung, verteilen sich auf 4 Betriebe.

5. nur mit Angestellten ohne nähere Bezeichnung (ob kaufmännisch oder buchhändlerisch)

im Sortiment: 44 Betriebe mit insgesamt 375 Angestellten; nämlich
371 Gehilfen (239 m. und 132 w.)
4 Lehrlinge (nur m.)

Außerdem sind hierher zu rechnen 3 Betriebe ohne Angabe über die Zahl der Angestellten.

Die 4 Lehrlinge verteilen sich auf 3 Betriebe; in einem Falle finden sich 2 Lehrlinge neben 1 Gehilfen.

im Verlag: 17 Betriebe mit insgesamt 78 Angestellten, nämlich
77 Gehilfen (55 m. und 22 w.)
1 Lehrling (w.)

Außerdem ist hierher zu rechnen 1 Betrieb ohne Angabe über die Zahl der Angestellten.

Fassen wir diese fünf Gruppen in eine Tabelle zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

Bezeichnung	Zahl der Betriebe	Prokuristen	Gehilfen	Lehrlinge	Angestellte überhaupt
Sortiment	96	21	364 m. 191 w. } 555	20 m. 3 w. } 23	405 m. 194 w. } 599
Verlag	30	2	65 m. 36 w. } 101	4 m. 5 w. } 9	71 m. 41 w. } 112
zusammen	126	23	429 m. 227 w. } 656	24 m. 8 w. } 32	476 m. 235 w. } 711

Scheidet man hier noch diejenigen Betriebe aus, in denen sich ein als „Prokurist" bezeichneter Angestellter befindet, so bleiben noch die folgenden Zahlen:

Bezeichnung	Zahl der Betriebe	Gehilfen	Lehrlinge	Angestellte überhaupt
Sortiment	81	280 m. 173 w. } 453	9 m. 3 w. } 12	289 m. 176 w. } 465
Verlag	28	64 m. 34 w. } 98	4 m. 5 w. } 9	68 m. 39 w. } 107
zusammen	109	344 m. 207 w. } 551	13 m. 8 w. } 21	357 m. 215 w. } 572

Höchste Zahl der Angestellten.

Die höchste Zahl der Angestellten und zugleich die höchste Zahl der Buchhandlungsgehilfen findet sich bei einer Firma ohne nähere Bezeichnung mit

5 Prokuristen
167 Buchhandlungsgehilfen
41 Handlungsgehilfen
213 Angestellte.

Im Verlag beträgt die höchste Zahl der genau bezeichneten Angestellten

3 Prokuristen
18 Buchhandlungsgehilfen
45 Handlungsgehilfen
66 Angestellte.

Eine gleich hohe Zahl der Buchhandlungsgehilfen findet sich bei einer anderen Verlagsfirma mit insgesamt nur 29 Angestellten, nämlich

3 Prokuristen
18 Buchhandlungsgehilfen
8 Handlungsgehilfen
29 Angestellte.

Bei den Verlagsfirmen, die nur mit Buchhandlungsgehilfen (d. h. ohne Handlungsgehilfen) arbeiten beträgt die höchste Zahl der Angestellten

im Sortiment:

1 Prokurist
47 Buchhandlungsgehilfen
7 Lehrlinge
55 Angestellte.

im Verlag:

3 Prokuristen
10 Buchhandlungsgehilfen
13 Angestellte

Eine Sortimentsfirma hat die größte Zahl der Prokuristen bei folgender Zusammensetzung des Personals

6 Prokuristen usw.
13 Buchhandlungsgehilfen
24 Handlungsgehilfen
1 Lehrling
44 Angestellte.

Die höchste Zahl der Lehrlinge beträgt 11, nämlich bei einer Sortimentshandlung mit folgendem Personal

1 Prokurist
32 Buchhandlungsgehilfen
34 Handlungsgehilfen
11 Lehrlinge
78 Angestellte.

Die höchste Zahl der Angestellten ohne nähere Bezeichnung beträgt bei einer Sortimentshandlung 140 und bei einem Verlag 30.

Das größte der vier von der Statistik erfaßten Kommissionsgeschäfte [1]) hat 20 Angestellte, nämlich

---

[1]) Es gibt übrigens in Leipzig u. a. zwei Kommissionsbuchhandlungen, von denen jede mehrere Hundert Buchhandlungsgehilfen neben Prokuristen beschäftigt.

2 Prokuristen
11 Buchhandlungsgehilfen
5 Handlungsgehilfen
2 Lehrlinge

20 Angestellte.

Insgesamt sind bei den vorstehend besonders angeführten 10 Firmen angestellt

24 Prokuristen usw.
316 Buchhandlungsgehilfen
157 Handlungsgehilfen
170 Angestellte ohne nähere Bezeichnung
21 Lehrlinge

688 Angestellte.

Kleinste Zahl der Angestellten.

In der folgenden Übersicht sind zusammengestellt

a) Betriebe mit nur einem Angestellten überhaupt.
b) Betriebe mit nur einem Gehilfen, abgesehen von Lehrlingen.
c) Betriebe mit nur einem Buchhandlungsgehilfen, abgesehen von Handlungsgehilfen und Lehrlingen.

	Anzahl der Firmen	Zusammensetzung des Personals	Gesamtzahl der Angestellten
I. Sortiment	2	je 1 Prokurist	2
	11	„ 1 Buchhandlungsgehilfe	11
	13	„ 1 Handlungsgehilfe	13
	15	„ 1 Angestellter ohne nähere Bezeichnung	15
	3	„ 1 Lehrling	3
	1	1 Prokurist u. 1 Lehrling	2
	7	„ 1 Buchhandlungsgehilfe u. 1 Lehrling	14
	4	„ 1 „ „ 2 Lehrlinge	12
	1	1 Handlungsgehilfe u. 1 Lehrling	2
	1	1 Angest. ohne nähere Ang. u. 2 Lehrlinge	3
	7	„ 1 Buchhandlungsgeh. u. 1 Handlungsgeh.	14
	3	„ 1 Buchhdlgsgeh. u. 1 Hdlgsgeh. u. 1 Lehrl.	9
	68	insges. 3 Prok. u. 32 Buchhdlgsgeh. u. 24 Hdlgsgh. u. 16 Angest. o. Bez. u. 25 Lehrl.	100

II. Verlag	2	je 1 Buchhandlungsgehilfe	2
	3	„ 1 Handlungsgehilfe	3
	5	„ 1 Angestellter ohne nähere Bezeichn.	5
	1	1 Buchhandlungsgehilfe u. 1 Lehrling	2
	3	„ 1 Buchhandlungsgeh. u. 1 Handlungsgeh.	6
	1	1 Prokurist u. 1 Handlungsgeh.	2
	1	1 „ „ 2 „	3
	16	insges. 2 Prok. u. 6 Buchhdlgsgeh. u. 9 Hdlgsgeh. u. 5 Angest. o. Bez. u. 1 Lehrl.	23

Bei Zusammenfassung von Sortiment und Verlag und Anordnung nach der Häufigkeit der Gruppierungen:

Anzahl der Firmen		Gesamtzahl der Angestellten
20	je 1 Angestellter ohne nähere Bez.	20
16	„ 1 Handlungsgehilfe	16
13	„ 1 Buchhandlungsgehilfe	13
10	„ 1 Buchhandlungsgeh. u. 1 Handlungsgeh.	20
8	„ 1 Buchhandlungsgeh. u. 1 Lehrling	16
4	„ 1 Buchhandlungsgeh. u. 2 Lehrlinge	12
3	„ 1 Buchhandlungsgehilfe, 1 Handlungsgehilfe u. 1 Lehrling	9
3	„ 1 Lehrling	3
2	„ 1 Prokurist	2
1	1 Prokurist u. 2 Handlungsgehilfen	3
1	1 Prokurist u. 1 Handlungsgehilfe	2
1	1 Prokurist u. 1 Lehrling	2
1	1 Handlungsgehilfe u. 1 Lehrling	2
1	1 Angest. ohne nähere Bez. u. 2 Lehrlinge	3
84		123

Im Durchschnitt entfallen auf 100 Buchhandlungen (wo ausdrücklich als solche bezeichnete Buchhandlungsgehilfen beschäftigt sind) im ganzen

44				44	Prokuristen
470 m.	u.	60 w.	=	530	Buchhandlungsgehilfen
143 m.	u.	152 w.	=	295	Handlungsgehilfen
62 m.	u.	10 w.	=	72	Lehrlinge
719 m.	u.	222 w.	=	941	Angestellte.

Auf 100 Buchhandlungen überhaupt (auch solche einbegriffen, wo keine ausdrücklich als solche bezeichnete Buchhandlungsgehilfen beschäftigt sind) entfallen dagegen:

34			34	Prokuristen
291 m.	u.	37 w.	= 328	Buchhandlungsgehilfen
129 m.	u.	116 w.	= 245	Handlungsgehilfen
89 m.	u.	47 w.	= 136	Angestellte ohne nähere Bez.
46 m.	u.	8 w.	= 54	Lehrlinge
589 m.	u.	208 w.	= 797	Angestellte.

Über den Umfang des Haltens von Lehrlingen geben die folgenden Tabellen eine gesonderte Übersicht.

I. Betriebe, in denen Buchhandlungsgehilfen und Handlungsgehilfen tätig sind.

	Zahl der Betriebe	davon halten Lehrlinge	Gesamtzahl d. Angestellten	davon sind Lehrlinge
Sortiment	78	30	985	54
Verlag	37	9	469	19
Kommission	4	3	64	9
zusammen	119	42	1518	82

II. Betriebe, in denen nur Buchhandlungsgehilfen tätig sind.

	Zahl der Betriebe	davon halten Lehrlinge	Gesamtzahl d. Angestellten	davon sind Lehrlinge
Sortiment	61	26	316	57
Verlag	24	6	84	7
zusammen	85	32	400	64

III. Betriebe, in denen keine (ausdrücklich als solche bezeichnete) Buchhandlungsgehilfen tätig sind.

	Zahl der Betriebe	davon halten Lehrlinge	Gesamtzahl d. Angestellten	davon sind Lehrlinge
Sortiment	96	14	599	23
Verlag	30	6	112	9
zusammen	126	20	711	32

IV. Zusammenfassung.

	Zahl der Betriebe	davon halten Lehrlinge	Gesamtzahl d. Angestellten	davon sind Lehrlinge
Sortiment	235	70	1900	134
Verlag	91	21	665	35
Kommission	4	3	64	9
zusammen	330	94	2629	178

Die Fälle, wo eine größere Zahl von Lehrlingen festzustellen ist, zeigen folgende Zusammensetzung des gesamten Personals (nur im Sortiment):

1. 1 Prok. u. 32 Bgeh. u. 34 Hgeh. u. 11 Lehrl. = 78
2. 1 Prok. u. 7 Bgeh. u. 8 Lehrl. = 16
3. 1 Prok. u. 47 Bgeh. u. 7 Lehrl. = 55
4. 1 Prok. u. 44. Hgeh. u. 8 Lehrl. = 53

Besonders zusammengestellt seien in diesem Zusammenhange nochmals folgende Fälle (vgl. S. 46 f.):
im Sortiment:

3 Firmen mit je nur 1 Lehrling (keine anderen Angestellten)
1 Firma „ 1 Prok. u. 1 Lehrl.
7 Firmen „ je 1 Bgeh. u. 1 Lehrl.
4 Firmen „ je 1 Bgeh. u. 2 Lehrl.
1 Firma „ 1 Hgeh. u. 1 Lehrl.
3 Firmen „ je 1 Bgeh. u. 1 Hgeh. u. 1 Lehrl.
1 Firma „ 1 Angest. ohne nähere Ang. u. 2 Lehrl.

im Verlag:

1 Firma mit 1 Bgeh. u. 1 Lehrl.

Das sind zusammen:

24 Sortimentsfirmen mit 59 Lehrlingen
1 Verlagsfirma mit 1 Lehrling.

Die übrigen 118 Lehrlinge verteilen sich also auf 69 Firmen.

Gehälter.

Hinsichtlich der Gehälter wurde nach dem steigerungsfähigen Mindestgehalt, dem Höchstgehalt, den Steigerungssätzen und nach Gratifikationen usw. gefragt, und zwar sollten diese Fragen für die verschiedenen Kategorien der Angestellten gesondert beantwortet werden. Bei Aufzählung der an die zurzeit beschäftigten Angestellten tatsächlich gezahlten Gehälter wurden das aus dem Fragebogen ersichtliche niedrigste und das tatsächliche höchste Gehalt als steigerungsfähiges Mindestgehalt und als Höchstgehalt gezählt. Da erstens nicht alle Firmen alle Kategorien der in Betracht kommenden Angestellten beschäftigen nnd da ferner nicht alle Fragen ausreichend beantwortet wurden, kann in den folgenden Tabellen nur die Anzahl der vorliegenden Antworten erscheinen, so daß also für diese Tabellen die Anzahl der antwortenden Firmen verschieden groß ist.

Während bisher die als „Schreiber" bezeichneten Angestellten zu den Handlungsgehilfen gerechnet wurden, erfolgen in den späteren Tabellen für diese Kategorie gesonderte Nachweise.

An Lehrlinge gezahlte Vergütung.

I. Sortiment.

Im Sortiment finden sich 119 männl. Lehrlinge in 66 Betrieben
und 15 weibl. " in 9 "

zusammen 134 Lehrlinge in 70 Betrieben.

Mindestsatz.

als mindeste Vergütung wird gezahlt im ersten Jahr M.	an männliche Lehrlinge	an weibliche Lehrlinge	überhaupt (Zahl der Antworten)
nichts	8	—	8
36—120	16	1	17
121—180	8	1	9
181—240	6	—	6
241—300	2	—	2
301—360	3	2	5
361—420	—	1	1
Zahl der Antworten	43	5	48

Höchste Vergütung.

als höchste Vergütung wird gezahlt im letzten Jahr M.	an männliche Lehrlinge	an weibliche Lehrlinge	überhaupt (Zahl der Antworten)
nichts	5	—	5
bis 120	1	—	1
121—180	3	—	3
181—240	7	1	8
241—300	5	—	5
301—360	12	2	14
361—420	1	—	1
421—480	9	1	10
481—540	2	—	2
541—600	7	1	8
601—720	—	1	1
721—840	—	1	1
841—900	3	—	3
Zahl der Antworten	55	7	62

Die Steigerungssätze

betragen am häufigsten 120 und 240 M. pro Jahr.

An Gratifikationen usw.
(meist inklusive Ostermesse) wird gezahlt

Betrag		an männliche Lehrlinge	an weibliche Lehrlinge	überhaupt
10—25 M.	als niedrigster Betrag	12	2	14
	als höchster Betrag	19	1	20
26—50 M.	als niedrigster Betrag	5	—	5
	als höchster Betrag	23	4	27
mehr als 50 M.	als niedrigster Betrag	2	—	2
	als höchster Betrag	8	—	8

In einem Betrieb wird für den Lehrling, der 50 M. als Geschenk erhält, noch 40 M. Schulgeld gezahlt. In einem Falle haben die beiden Lehrlinge noch Nebenverdienst (Betrag nicht angegeben).

II. Verlag.

Im Verlag finden sich 22 männliche Lehrlinge in 14 Betrieben
und 13 weibliche Lehringe in 7 Betrieben
zusammen 35 Lehrlinge in 21 Betrieben

Mindestsatz.

als mindeste Vergütung wird im ersten Jahre gezahlt M.	an männl. Lehrl.	an weibl. Lehrl.	überhaupt
nichts	2	—	2
60—120	3	2	5
121—240	2	2	4
241—360	2	—	2
Zahl der Antworten	9	4	13

Höchste Vergütung.

als höchste Vergütung wird im letzten Jahr gezahlt M.	an männl. Lehrl.	an weibl. Lehrl.	überhaupt
nichts	2	—	2
bis 180	2	—	2
181—240	3	2	5
241—300	2	1	3
301—360	1	2	3
361—480	3	1	4
481—600	—	1	1
Zahl der Antworten:	13	7	20

Als Steigerungssatz kommt 120 M. (nur vereinzelt 60 M.) pro Jahr in Betracht.

Die Gratifikationen bewegen sich zwischen 10 und 30 M., in einem Falle wird 40 M. und in einem anderem Falle 100 M. (inkl. Ostermesse) gezahlt. Für einen Lehrling wird angegeben, daß außer einer Gratifikation von 30 M. das Schulgeld für Buchhändlerschule gezahlt wird und daß die dafür erforderlichen Bücher geliefert werden.

III. Kommission.

In drei Kommissionsfirmen mit zusammen 9 Lehrlingen wird gezahlt:

als steigerungsfähige niedrigste Vergütung: 60 M., 96 M., 312 M.
als höchster Satz: 144 M., 360 M., 624 M.

An Gratifikationen (inkl. Ostermesse) wird 20 und 50 M. bzw. 66 M. gezahlt.

Faßt man Sortiments-, Verlags- und Kommissionsfirmen zusammen, so erhält man die folgende Tabelle.

IV. Zusammenfassung.

Vergütungen an Lehrlinge (überhaupt).

Mindestsatz.

als mindeste Vergütung wird im ersten Jahr gezahlt M.	an		überhaupt
	männl. Lehrl.	weibl. Lehrl.	
nichts	10	—	10
bis 120	21	3	24
121—180	8	1	9
181—240	8	2	10
241—300	3	—	3
301—360	5	2	7
361—420	—	1	1
Zahl der Antworten:	55	9	64

Höchste Vergütung.

als höchste Vergütung wird im letzten Jahre gezahlt M.	an		überhaupt
	männl. Lehrl.	weibl. Lehrl.	
nichts	7	—	7
bis 120	1	—	1
121—180	6	—	6
181—240	10	3	13
241—300	7	1	8
301—360	14	4	18
361—420	1	—	1
421—480	12	2	14
481—540	2	—	2
541—600	7	2	9
über 600	4	2	6
Zahl der Antworten	71	14	85

Nacheinander am häufigsten erscheint also, sofern im Anfang überhaupt etwas gezahlt wird, eine

Vergütung an Lehrlinge

im ersten Jahre von	im letzten Jahre von
1. ca. 120 Mark	1. ca. 360 Mark
2. „ 240 „	2. „ 480 „
3. „ 180 „	3. „ 240 „
4. „ 360 „	4. „ 600 „

Wenn man auch von vornherein annehmen konnte, daß sich die Lehrlingsvergütungen in diesen Sätzen bewegen, so sind andererseits die verschiedentlichen Abweichungen von diesen häufigsten Normalsätzen beachtenswert. Hervorzuheben ist schließlich noch, daß bei 5 Sortiments- und 2 Verlagsfirmen die Lehrlinge während der Lehrzeit überhaupt keine Vergütung erhalten.

Kost und Logis erhalten 3 Lehrlinge, von denen

1 Lehrling Pensionspreis zahlt (Betrag nicht genannt),
1 Lehrling keine Vergütung erhält.
1 Lehrling (der Sohn des Chefs) Kost und Logis frei hat und außerdem 180 M. steigend bis 600 M. p. a. erhält.

Gehälter der Angestellten.

I. Sortiment.

Es waren beschäftigt (männliche Angestellte)

68	Prokuristen	bei	48	Sortimentsfirmen
689	Buchhandlungsgehilfen	„	136	„
230	Handlungsgehilfen	„	52	„
68	Schreiber	„	22	„
239	Angestellte ohne näh. Bezeichng.	„	39	„
1294	männliche Angestellte überhaupt.			

Außerdem waren beschäftigt (weibliche Angestellte)

2	Prokuristinnen	bei	2	Sortimentsfirmen
89	Buchhandlungsgehilfinnen	„	24	„
242	Handlungsgehilfinnen	„	90	„
7	Schreiberinnen	„	3	„
132	weibl. Angestellte ohne Bezeichnung	„	28	„
472	weibliche Angestellte überhaupt.			

Die Prokuristen werden später besonders behandelt.

ein Höchstgehalt von jährlich	für Buchhandlungsgehilfen		für Handlungsgehilfen		für Schreiber		für Angestellte ohne näh. Bezeichnung		für Angestellte überhaupt	
bis 600 Mark	—		m. — w. 7*)	7	m. 1 w. —	1	m. — w. 1	1	m. 1 w. 8	9
601— 800 "	m. — w. 1	1	m. — w. 8	8	m. 1 w. —	1	m. — w. 2	2	m. 1 w. 11	12
801—1100 "	m. 2 w. 1	3	m. 1 w. 26	27	m. 5 w. 1	6	m. 2 w. 7	9	m. 10 w. 35	45
1101—1400 "	m. 5 w. 10	15	m. 4 w. 16	20	m. 7 w. 2	9	m. 2 w. 3	5	m. 18 w. 31	49
1401—1700 "	m. 19 w. 6	25	m. 7 w. 13	20	m. 5 w. —	5	m. 5 w. 9	14	m. 36 w. 28	64
1701—2000 "	m. 20 w. —	20	m. 5 w. 8	13	—		m. 8 w. —	8	m. 33 w. 8	41
2001—2500 "	m. 39 w. 4	43	m. 12 w. 1	13	—		m. 7 w. —	7	m. 58 w. 5	63
2501—3000 "	m. 23 w. —	23	m. 8 w. —	8	—		m. 3 w. 1	4	m. 34 w. 1	35
3001—4000 "	m 14 w. —	14	m. 7 w. 1	8	—		m. 2 w. —	2	m. 23 w. 1	24
über 4000 "	m. 3 w. —	3	m. 3 w. —	3	—		m. 6 w. 1	7	m. 12 w. 1	13
Zahl der Antworten:	m. 125 w. 22	147	m. 47 w. 80	127	m. 19 w. 3	22	m. 35 w. 24	59	m. 226 w. 129	355
Zahl der Betriebe:	139		120 (Handlungsgehilfen und Schreiber zusammen)				47			

*) In einem Falle bis 240 M mit freier Kost.

Mindestgehalt bei den Sortimentsfirmen

Steigerungsfähiges Mindestgehalt von jährlich	für Buchhandlungsgehilfen		für Handlungsgehilfen		für Schreiber		für Angestellte ohne näh. Bezeichnung		für Angestellte überhaupt	
bis 600 Mark	m. — w. 8	8	m. — w. 28*)	28	m. 3 w. —	3	m. 1 w. 6	7	m. 4 w. 42	46
601—800 "	m. 2 w. —	2	m. 2 w. 10	12	m. 2 w. 1	3	m. 3 w. 6	9	m. 9 w. 17	26
801—1100 "	m. 18 w. 5	23	m. 11 w. 23	34	m. 7 w. —	7	m. 6 w. 9	15	m. 42 w. 37	79
1101—1400 "	m. 35 w. 2	37	m. 6 w. 7	13	m. 1 w. —	1	m. 9 w. 1	10	m. 51 w. 10	61
1401—1700 "	m. 40 w. 1	41	m. 6 w. —	6	—		m. 5 w. —	5	m. 51 w. 1	52
1701—2000 "	m. 9 w. —	9	m. 8 w. —	8	—		m. 1 w. —	1	m. 18 w. —	18
2001—2500 "	m. 5 w. —	5	m. 4 w. —	4	—		m. 1 w. —	1	m. 10 w. —	10
2500—3000 "	m. 2 w. —	2	m. 1 w. —	1	—		—		m. 3 w. —	3
3001—4000 "	—		m. 1 w. —	1	—		—		m. 1 w. —	1
Zahl der Antworten:	m. 111 w. 16	127	m. 39 w. 68	107	m. 13 w. 1	14	m. 26 w. 22	48	m. 189 w. 107	296
Zahl der Betriebe:	139		120				47			

*) Darunter 2 mit einem Gehalt bis 240 M. und dazu im einen Falle freie Station, im anderen Falle freie Kost

ein Höchstgehalt von jährlich	für Buchhandlungsgehilfen	für Handlungsgehilfen	für Schreiber	für Angestellte ohne näh. Bezeichnung	für alle Angestellte überhaupt
bis 600 Mark	m. —, w. 1 } 1	m. —, w. 1 } 1	m. —, w. 1 } 1	m. —, w. 3 } 3	m. —, w. 6 } 6
601— 800 „	—	—	m. —, w. 2 } 2	m. —, w. 2 } 2	m. —, w. 4 } 4
801—1100 „	m. —, w. 2 } 2	m. —, w. 10 } 10	m. 5, w. — } 5	m. —, w. 1 } 1	m. 5, w. 13 } 18
1101—1400 „	m. 3, w. 2 } 5	m. —, w. 13 } 13	m. —, w. 1 } 1	m. —, w. 2 } 2	m. 3, w. 18 } 21
1401—1700 „	m. 8, w. 5 } 13	m. 1, w. 7 } 8	m. 2, w. 1 } 3	m. 2, w. 1 } 3	m. 13, w. 14 } 27
1701—2000 „	m. 10, w. 3 } 13	m. 4, w. 3 } 7	—	m. 2, w. 1 } 3	m. 16, w. 7 } 23
2001—2500 „	m. 13, w. 1 } 14	m. 9, w. 1 } 10	m. 1, w. — } 1	m. 2, w. — } 2	m. 25, w. 2 } 27
2501—3000 „	m. 15, w. — } 15	m. 5, w. — } 5	—	m. 3, w. — } 3	m. 23, w. — } 23
3001—4000 „	m. 7, w. — } 7	m. 7, w. — } 7	—	m. 1, w. — } 1	m. 15, w. — } 15
über 4000 „	m. 1, w. — } 1	—	—	m. 2, w. — } 2	m. 3, w. — } 3
Zahl der Antworten:	m. 57, w. 14 } 71	m. 26, w. 35 } 61	m. 8, w. 5 } 13	m. 12, w. 10 } 22	m. 103, w. 64 } 167
Zahl der Betriebe:	61	49 (Handlungsgehilfen und Schreiber zusammen)		18	

Mindestgehalt bei den Verlagsfirmen.

ein steigerungsfähiges Mindestgehalt von jährlich	für Buchhandlungsgehilfen	für Handlungsgehilfen	für Schreiber	für Angestellte ohne näh. Bezeichnung	für alle Angestellte überhaupt
bis 600 Mark	m. — w. 2 } 2	m. — w. 8 } 8	m. — w. 3 } 3	m. — w. 3 } 3	m. — w. 16 } 16
601—800 "	—	m. — w. 3 } 3	m. — w. 1 } 1	—	m. — w. 4 } 4
801—1100 "	m. 8 w. 5 } 13	m. 2 w. 17 } 19	m. 2 w. — } 2	m. 1 w. 5 } 6	m. 13 w. 27 } 40
1101—1400 "	m. 13 w. 5 } 18	m. 4 w. 1 } 5	—	m. 4 w. 1 } 5	m. 21 w. 7 } 28
1401—1700 "	m. 19 w. — } 19	m. 7 w. 1 } 8	—	m. 3 w. — } 3	m. 29 w. 1 } 30
1701—2000 "	m. 5 w. — } 5	m. 3 w. — } 3	—	—	m. 8 w. — } 8
2001—2500 "	m. 3 w. — } 3	m. 2 w. — } 2	—	m. 1 w. — } 1	m. 6 w. — } 6
2501—3000 "	—	m. 2 w. — } 2	—	—	m. 2 w. — } 2
Zahl der Antworten:	m. 48 w. 12 } 60	m. 20 w. 30 } 50	m. 2 w. 4 } 6	m. 9 w. 9 } 18	m. 79 w. 55 } 134
Zahl der Betriebe:	61	49 (Handlungsgehilfen und Schreiber zusammen)		18	

II. Verlag.

Im Verlag beschäftigte männliche Angestellte:

40	Prokuristen	bei 26	Firmen
237	Buchhandlungsgehilfen	„ 58	„
71	Handlungsgehilfen	„ 28	„
48	Schreiber	„ 8	„
55	Angestellte ohne Bezeichnung	„ 15	„
451	männliche Angestellte.		

Die Prokuristen werden später besonders behandelt.

Im Verlage beschäftigte weibliche Angestellte:

27	Buchhandlungsgehilfinnen	bei 16	Firmen
120	Handlungsgehilfinnen	„ 36	„
10	Schreiberinnen	„ 5	„
22	Angestellte ohne Bezeichnung	„ 13	„
179	weibliche Angestellte.		

III. Kommission.

In Kommissionsfirmen beschäftigte männliche Angestellte:

3	Prokuristen	bei 2	Firmen
33	Buchhandlungsgehilfen	„ 4	„
7	Handlungsgehilfen	„ 2	„
3	Schreiber	„ 3	„
46	männliche Angestellte.		

In Kommissionsfirmen beschäftigte weibliche Angestellte:

6	Buchhandlungsgehilfinnen	bei 1	Firma
3	Handlungsgehilfinnen	„ 1	„
9	weibliche Angestellte.		

Die Prokuristen werden später besonders behandelt.

Mindestgehalt bei den Kommissionsfirmen.

ein steigerungsfähiges Mindestgehalt von jährlich	für Buchhandlungsgehilfen	für Handlungsgehilfen	für alle Angestellte überhaupt
bis 600 Mark	m. — / w. 1 } 1	—	m. — / w. 1 } 1
601—800 „	—	—	—
801—1100 „	m. 2 / w. — } 2	m. — / w. 1 } 1	m. 2 / w. 1 } 3
1101—1400 „	m. 2 / w. — } 2	m. 1 / w. — } 1	m. 3 / w. — } 3
1401—1700 „	—	m. 1 / w. — } 1	m. 1 / w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 4 / w. 1 } 5	m. 2 / w. 1 } 3	m. 6 / w. 2 } 8
Zahl der Betriebe:	4	4	

Höchstgehalt bei den Kommissionsfirmen.

ein Höchstgehalt von jährlich	für Buchhandlungsgehilfen	für Handlungsgehilfen	für Schreiber	für alle Angestellte überhaupt
801—1100 Mark	—	—	m. 2 / w. — } 2	m. 2 / w. — } 2
1101—1400 „	m. — / w. 1 } 1	m. — / w. 1 } 1	m. 1 / w. — } 1	m. 1 / w. 2 } 3
1401—1700 „	—	—	—	—
1701—2000 „	m. 1 / w. — } 1	m. 1 / w. — } 1	—	m. 2 / w. — } 2
2001—2500 „	m. 1 / w. — } 1	m. 1 / w. — } 1	—	m. 2 / w. — } 2
2500—3000 „	m. 1 / w. — } 1	—	—	m. 1 / w. — } 1
3001—4000 „	m. 1 / w. — } 1	—	—	m. 1 / w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 4 / w. 1 } 5	m. 2 / w. 1 } 3	m. 3 / w. — } 3	m. 9 / w. 2 } 11
Zahl der Betriebe:	4	4		

IV. Zusammenfassung.

Bei allen Firmen zusammen (Sortiment, Verlag und Kommission) waren beschäftigt:

111	Prokuristen	bei	76	Firmen
959	Buchhandlungsgehilfen	„	198	„
308	Handlungsgehilfen	„	82	„
119	Schreiber	„	33	„
294	männl. Angest. ohne Bezeichnung	„	54	„
1791	männliche Angestellte.			

Ferner waren tätig:

2	Prokuristinnen	bei	2	Firmen
122	Buchhandlungsgehilfinnen	„	41	„
365	Handlungsgehilfinnen	„	127	„
17	Schreiberinnen	„	8	„
154	weibl. Angest. ohne Bezeichnung	„	41	„
660	weibliche Angestellte.			

Die Prokuristen werden später besonders behandelt.

…gehalt aller Angestellten überhaupt.

steigerungsfähiges Mindestgehalt von jährlich	für				für alle Angestellte überhaupt
	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen	Schreiber	Angestellte ohne näh. Bezeichnung	
bis 600 Mark	m. — w. 11 } 11	m. — w. 36 } 36	m. 3 w. 3 } 6	m. 1 w. 9 } 10	m. 4 w. 59 } 63
601— 800 "	m. 2 w. — } 2	m. 2 w. 13 } 15	m. 2 w. 2 } 4	m. 3 w. 6 } 9	m. 9 w. 21 } 30
801—1100 "	m. 28 w. 10 } 38	m. 13 w. 41 } 54	m. 9 w. — } 9	m. 7 w. 14 } 21	m. 57 w. 65 } 122
1101—1400 "	m. 50 w. 7 } 57	m. 11 w. 8 } 19	m. 1 w. — } 1	m. 13 w. 2 } 15	m. 75 w. 17 } 92
1401—1700 "	m. 59 w. 1 } 60	m. 14 w. 1 } 15	—	m. 8 w. — } 8	m. 81 w. 2 } 83
1701—2000 "	m. 14 w. — } 14	m. 11 w. — } 11	—	m. 1 w. — } 1	m. 26 w. — } 26
2001—2500 "	m. 8 w. — } 8	m. 6 w. — } 6	—	m. 2 w. — } 2	m. 16 w. — } 16
2501—3000 "	m. 2 w. — } 2	m. 3 w. — } 3	—	—	m. 5 w. — } 5
3001—4000 "	—	m. 1 w. — } 1	—	—	m. 1 w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 163 w. 92 } 192	m. 61 w. 99 } 160	m. 15 w. 5 } 20	m. 35 w. 31 } 66	m. 274 w. 164 } 438
Zahl der Betriebe:	204	173		65	330

Höchstgehalt von jährlich	für Buchhandlungs-gehilfen		für Handlungs-gehilfen		für Schreiber		für Angestellte ohne näh. Bezeichnung		für alle Angestellte überhaupt	
bis 600 Mark	m. — w. 1	1	m. — w. 8	8	m. 1 w. 1	2	m. — w. 4	4	m. 1 w. 14	15
601—800 "	m. — w. 1	1	m. — w. 8	8	m. 1 w. 2	3	m. — w. 4	4	m. 1 w. 15	16
801—1100 "	m. 2 w. 3	5	m. 1 w. 36	37	m. 12 w. 1	13	m. 2 w. 8	10	m. 17 w. 48	65
1101—1400 "	m. 8 w. 13	21	m. 4 w. 30	34	m. 7 w. 3	10	m. 2 w. 5	7	m. 21 w. 51	72
1401—1700 "	m. 27 w. 11	38	m. 8 w. 20	28	m. 8 w. 1	9	m. 7 w. 10	17	m. 50 w. 42	92
1701—2000 "	m. 31 w. 3	34	m. 10 w. 11	21	—		m. 10 w. 1	11	m. 51 w. 15	66
2001—2500 "	m. 53 w. 5	58	m. 22 w. 2	24	m. 1 w. —	1	m. 9 w. —	9	m. 85 w. 7	92
2501—3000 "	m. 39 w. —	39	m. 13 w. —	13	—		m. 6 w. 1	7	m. 58 w. 1	59
3001—4000 "	m. 22 w. —	22	m. 14 w. 1	15	—		m. 3 w. —	3	m. 39 w. 1	40
über 4000 "	m. 4 w. —	4	m. 3 w. —	3	—		m. 8 w. 1	9	m. 15 w. 1	16
Zahl der Antworten:	m. 186 w. 37	223	m. 75 w. 116	191	m. 30 w. 8	38	m. 47 w. 34	81	m. 338 w. 195	533
Zahl der Betriebe:	204		173				65		330	

Stellt man die häufigsten Gehaltssätze zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

häufigstes Mindestgehalt	Zahl der Fälle, in denen dieser Satz angegeben	Bezeichnung	häufigstes Höchstgehalt	Zahl der Fälle, in denen dieser Satz angegeben
1401—1700 M. 1101—1400 „	59 50	männliche Buchhandlungsgehilfen	2001—2500 M.	53
1401—1700 „ 801—1100 „	14 13	männliche Handlungsgehilfen	2001—2500 „	22
1401—1700 „	81	männliche Angestellte überhaupt	2001—2500 „	85
bis 600 „ 801—1100 „	11 10	weibliche Buchhandlungsgehilfen	1101—1400 „ 1401—1700 „	13 11
801—1100 „	41	weibliche Handlungsgehilfen	801—1100 „	36
801—1100 „	65	weibliche Angestellte überhaupt	1101—1400 „	51
801—1100 „	9	Schreiber*)	801—1100 „	13
801—1100 „	21	Angestellte ohne nähere Bezeichnung*)	1401—1700 „	17

*) Männliche und weibliche zusammen, wegen zu geringer Zahl der Antworten.

In Worten ausgedrückt geben als Resultat die gesamten vorstehenden Zahlen folgende Schilderung von den Gehaltsverhältnissen im Buchhandel.

Am häufigsten überhaupt ist im Buchhandel als Mindestgehalt ein Gehalt zwischen 800 und 1100 M. jährlich, und zwar nicht nur im Sortiments-, sondern auch im Verlagsbuchhandel, und zwar ist darauf von Einfluß die beträchtliche Zahl von weiblichen Angestellten, insbesondere auch der Handlungsgehilfinnen, die diese Gehälter beziehen. Bei vielen Firmen gelangen die weiblichen Angestellten zum großen Teil überhaupt nicht darüber hinaus, für sie liegt auch das Höchstgehalt zwischen diesen Grenzen. Auch Gehälter noch unter 600 M. sind für weibliche Angestellte häufig. 1100—1400 M. Anfangsgehalt für weibliche Angestellte ist verhältnismäßig schon selten, während als Höchstgehalt verschiedentlich auch noch 1400—1700 M. für weibliche Angestellte erreichbar erscheint. Die höheren Gehaltsstufen dürften, auch für die weiblichen Buchhandlungsgehilfinnen, bereits als Ausnahmen angesehen werden können.

Die Gehälter der männlichen Angestellten liegen im allgemeinen zwischen höheren Grenzen. Die häufigsten Mindestgehälter für männliche Angestellte sind nacheinander

a) 1400—1700 M. in 81 Fällen
b) 1100—1400 „ „ 75 „
c) 800—1100 „ „ 57 „

Im speziellen zeigt sich bei den Verlagsgeschäften dieselbe Reihenfolge nach einander in 29, 21 und 13 Fällen. Ebenso im Sortiment kommen die beiden ersten Gehaltsstufen für männliche Angestellte am häufigsten und zwar genau gleich oft vor (je 51 mal als Mindestgehalt genannt). Es folgt dann ebenso die dritte Gehaltsstufe 800—1100 M. (in 42 Fällen). Auch für die männlichen Buchhandlungsgehilfen zeigt sich überall der Häufigkeit nach die angegebene Reihenfolge der Gehaltsstufen, im Sortiment sowohl wie im Verlag und schließlich für alle Buchhandlungsgehilfen überhaupt.

Die männlichen Handlungsgehilfen im Buchhandel erscheinen im allgemeinen hinsichtlich des Mindestgehalts nur wenig schlechter gestellt, als die eigentlichen Buchhandlungsgehilfen, trotz der hier überwiegenden Konkurrenz der weiblichen Arbeitskräfte.

Als Höchstgehalt für männliche Angestellte überhaupt wird 2000—2500 M. am häufigsten genannt, in gleicher Weise für Buchhandlungsgehilfen wie für Handlungsgehilfen. Die beiden nächsten noch höheren Gehaltsstufen — 2500 bis 3000 M. und 3000 bis 4000 M. — bilden aber bei beiden Kategorien rund ebenso häufig das Höchstgehalt, wie die beiden niedrigeren Gehaltsstufen: 1400—1700 und 1700—2000 M. 2000—2500 M. kann damit als durchschnittliches Höchstgehalt der männlichen Angestellten im Buchhandel angesprochen werden.

Eine allgemein bessere Bezahlung der Buchhandlungsgehilfen in den Verlagsgeschäften — gegenüber den Sortimentsgehilfen — ist aus den vorliegenden Zahlen kaum erkennbar, allenfalls ganz schwach beim Höchstgehalt.

Es wird zwar für Buchhandlungsgehilfen in 10 Fällen ein Mindestgehalt von über 2000 M. und in 26 Fällen ein Höchstgehalt von mehr als 3000 M. verzeichnet; im allgemeinen aber erscheint nach dieser Statistik der Arbeitgeber die Lage der Buchhandlungsgehilfen nicht anders als nach den Statistiken der Arbeitnehmerorganisationen, wenn man den Durchschnitt ins Auge faßt.

Ein direkter Vergleich zwischen dem Durchschnittsgehalt, das die Angestellten erhalten (Zahl der Angestellten), und dem Durchschnittsgehalt, das von den Arbeitgebern gezahlt wird (Zahl der Firmen), ist allerdings nicht ohne weiteres möglich.

Um überhaupt zu gewissen durchschnittlichen Werten zu gelangen, ist es erforderlich, festzustellen, wie oft überhaupt (als Mindest- oder als Höchstgehalt) die einzelnen Gehaltsstufen genannt worden sind. Es ist dies aus der folgenden Zusammenstellung (für die Buchhandlungsgehilfen) ersichtlich.

Nur Buchhandlungsgehilfen
(Mindest- und Höchstgehalt zusammen.)

Gehaltsstufe	Mindestgehalt	Höchstgehalt	zusammen
bis 600 Mark	m. — w. 11 } 11	m. — w. 1 } 1	m. — w. 12 } 12
601— 800 „	m. 2 w. — } 2	m. — w. 1 } 1	m. 2 w. 1 } 3
801—1100 „	m. 28 w. 10 } 38	m. 2 w. 3 } 5	m. 30 w. 13 } 43
1101-1400 „	m. 50 w. 7 } 57	m. 8 w. 13 } 21	m. 58 w. 20 } 78
1401—1700 „	m. 59 w. 1 } 60	m. 27 w. 11 } 38	m. 86 w. 12 } 98
1701—2000 „	m. 14 w. — } 14	m. 31 w. 3 } 34	m. 45 w. 3 } 48
2001—2500 „	m. 8 w. — } 8	m. 53 w. 5 } 58	m. 61 w. 5 } 66
2501—3000 „	m. 2 w. — } 2	m. 39 w. — } 39	m. 41 w. — } 41
3001—4000 „	—	m. 22 w. — } 22	m. 22 w. — } 22
über 4000 „	—	m. 4 w. — } 4	m. 4 w. — } 4
Zahl der Antworten:	m. 163 w. 29 } 192	m. 186 w. 37 } 223	m. 349 w. 66 } 415

Es fällt bei dieser Zusammenstellung in die Augen, daß auf je vier Gehaltsstufen (durch starke Umrahmung kenntlich gemacht) die überwiegende Anzahl der Antworten sich verteilt, nämlich

1. bei den Mindestgehältern von 800—2000 M.,
2. bei den Höchstgehältern von 1400— 3000 M.,
3. bei der Gesamtzahl der Antworten von 1100—2500 M. (im arithmetischen Mittel zum Mindest- und Höchstgehalt.)

Es liegt nun in der Natur der Sache, daß als Anfangsgehälter nach eben beendeter Lehrzeit in der Regel die unteren Sätze der Mindestgehälter in Betracht kommen. Die höher bemessenen Mindestgehälter dürften in überwiegendem Maße beim Stelenwechsel von Buchhandlungsgehilfen erreicht werden, die schon als solche tätig waren und, um sich zu verbessern, zu einer anderen — höhere Gehälter zahlenden — Firma übergehen. Auf Grund dieser Überlegung wird man also die geringeren Höchstgehälter und die höheren Mindestgehälter als einander korrespondierend betrachten können, wonach ein Gehalt von 1400—2000 M. auf den großen Durchschnitt der Buchhandlungsgehilfen zutreffen würde.

Somit erscheint ein Betrag von 800 M. steigend bis 1400 M. als Umgrenzung der Gehälter der jüngeren Gehilfen; auf die mittleren Lebensalter würden demgemäß Gehälter zwischen 1400 M. und 2000 M. entfallen. Auf ältere Buchhandlungsgehilfen schließlich, die bei einer Firma schon festen Fuß gefaßt haben, wären die Höchstgehälter zwischen 2000 und 3000 M. zu beziehen.

Es kann daraus mit großer Sicherheit der Schluß gezogen werden, daß die häufigsten Gehälter der meisten Buchhandlungsgehilfen bei den meisten Firmen zwischen die Grenzen von 1100 und 2500 M. fallen — je nach dem Alter der Gehilfen — und daß das mittlere Durchschnittseinkommen aller Altersklassen ca. 1800 M. betragen dürfte (vgl. S. 18).

Völlig ausgeschieden sind dabei aber alle als „Prokuristen" bezeichneten und die sonst in gehobenen Vertrauensstellungen befindlichen Angestellten.

Prokuristen.

Als Prokuristen und in ähnlichen Stellungen waren tätig:

im Sortiment	70 Angestellte[1])	bei 50	Firmen
im Verlag	40 „	„ 26	„
bei Kommissionsfirmen	3 „	„ 2	„

zusammen 113 Angestellte.

[1]) Darunter zwei weibliche; im folgenden nicht besonders unterschieden.

Gehälter der Prokuristen usw.

Mindestgehalt.

	Sortiment	Verlag	Kommission	zusammen (Zahl der Antw.)
1700—2000	3	—	—	3
2001—2500	1	2	—	3
2501—3000	3	2	—	5
3001—4000	3	1	1	5
4001—5000	—	2	—	2
5001—6000	—	1	—	1
zusammen (Zahl der Antworten)	10	8	1	19

Höchstgehalt.

	Sortiment	Verlag	Kommission	zusammen (Zahl der Antw.)
1700—2000	1 [1])	—	—	1
2001—2500	3	2	—	5
2501—3000	9	6	1	16
3001—4000	13	7	—	20
4001—5000	11	6	—	17
5001—6000	5	2	1	8
über 6000	5	2	—	7
zusammen (Zahl der Antworten)	47	25	2	74

Steigerungssätze.

Über die Steigerungssätze (niedrigster und höchster Betrag) fehlen in den weitaus meisten Fällen die Angaben. Man wird mit gutem Grunde daraus schließen können, daß bestimmte Steigerungssätze im allgemeinen nicht vorgesehen sind, sondern daß die Zulagen nach freiem Ermessen des Chefs in jedem Falle jeweils festgesetzt werden. Wo bestimmte Steigerungssätze üblich sind, erfolgt die Zulage oft in einem Zeitabstande

*) Weibliche Angestellte.

von zwei Jahren. Die Fälle, wo die Steigerung jährlich erfolgt, sind im folgenden nicht ausgesondert.

Steigerungssätze (niedrigster Betrag) im Sortiment

Betrag der Steigerung	für			für alle Angestellte überhaupt
	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen	Angestell. ohne näh. Bezeichn.	
bis 40 Mark	—	m. —, w. 1 } 1	—	m. —, w. 1 } 1
41—60 „	m. 6, w. 1 } 7	m. 4, w. 4 } 8	m. 1, w. 1 } 2	m. 11, w. 6 } 17
61—100 „	m. 1, w. — } 1	—	—	m. 1, w. — } 1
101—120 „	m. 3, w. 1 } 4	m. 3, w. 2 } 5	—	m. 6, w. 3 } 9
121—150 „	—	m. 1, w. — } 1	—	m. 1, w. — } 1
151—240 „	—	—	m. —, w. 1 } 1	m. —, w. 1 } 1
Zahl d. Antworten:	m. 10, w. 2 } 12	m. 8, w. 7 } 15	m. 1, w. 2 } 3	m. 19, w. 11 } 30

Steigerungssätze (niedrigster Betrag) im Verlag.

Betrag der Steigerung	für			für alle Angestellte überhaupt
	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen	Schreiber	
41—60 Mark	m. 4, w. 2 } 6	m. 1, w. 5 } 6	m. 2, w. 1 } 3	m. 7, w. 8 } 15
61—100 „	—	m. 1, w. 1 } 2	—	m. 1, w. 1 } 2
101—120 „	m. 1, w. — } 1	m. —, w. 1 } 1	—	m. 1, w. 1 } 2
121—150 „	—	—	—	—
151—180 „	m. 1, m. — } 1	—	—	m. 1, w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 6, w. 2 } 8	m. 2, w. 7 } 9	m. 2, w. 1 } 3	m. 10, w. 10 } 20

Steigerungssätze (höchster Betrag) im Verlag.

Betrag der Steigerung	für Buchhandlungsgehilfen	für Handlungsgehilfen	für Schreiber	für Anngestellte ohne näh. Bezeichnung	für alle Angestellte überhaupt
41— 60 Mark	m. —, w. 1 } 1	m. 1, w. 3 } 4	—	m. 1, w. 1 } 2	m. 2, w. 5 } 7
61—100 „	m. 4, w. — } 4	m. 1, w. 1 } 2	—	m. —, w. 1 } 1	m. 5, w. 2 } 7
101—120 „	m. 13, w. 6 } 19	m. 2, w. 6 } 8	m. 3, w. 2 } 5	m. 2, w. 2 } 4	m. 20, w. 16 } 36
121—150 „	—	—	m. 1, w. — } 1	—	m. 1, w. — } 1
151—240 „	m. 2, w. — } 2	m. —, w. 1 } 1	—	—	m. 2, w. 1 } 3
241—300 „	m. 3, w. — } 3	m. 1, w. — } 1	—	—	m. 4, w. — } 4
Zahl der Antworten	m. 22, w. 7 } 29	m. 5, w. 11 } 16	m. 4, w. 2 } 6	m. 3, w. 4 } 7	m. 34, w. 24 } 58

Aus Kommissionsgeschäften liegen nur zwei Angaben über Steigerungssätze vor; es beträgt nämlich
die jährl. Steigerung 90 M. für Buchhandlungsgehilfen bei 1 Betriebe,
„ „ „ 90 „ „ Schreiber „ 1 „

Steigerungssätze (höchster Betrag) im Sortiment.

Betrag der Steigerung	für				für alle Angestellte überhaupt
	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen	Schreiber	Angestellte ohne näh. Bezeichnung	
bis 40 Mark	—	m. — w. 1 } 1	—	—	m. — w. 1 } 1
41— 60 "	m. 2 w. 1 } 3	m. — w. 7 } 7	—	m. 1 w. 4 } 5	m. 3 w. 12 } 15
61—100 "	m. 6 w. — } 6	m. 1 w. 2 } 3	—	m. 2 w. 1 } 3	m. 9 w. 3 } 12
101—120 "	m. 32 w. 4 } 36	m. 10 w. 16 } 26	m. 4 w. — } 4	m. 5 w. 3 } 8	m. 51 w. 23 } 74
121—150 "	m. 4 w. — } 4	m. 1 w. 1 } 2	—	m. 1 w. — } 1	m. 6 w. 1 } 7
151—240 "	m. 4 w. 1 } 5	m. 5 w. 1 } 6	—	m. 2 w. — } 2	m. 11 w. 2 } 13
241—300 "	m. 2 w. — } 2	—	—	m. 1 w. 2 } 3	m. 3 w. 2 } 5
über 300 "	—	m. 1 w. — } 1	—	—	m. 1 w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 50 w. 6 } 56	m. 18 w. 28 } 46	m. 4 w. — } 4	m. 12 w. 10 } 22	m. 84 w. 44 } 128

Steigerungssätze (höchster Betrag) für alle Angestellte.

Betrag der Steigerung	für Buchhandlungsgehilfen	für Handlungsgehilfen	für Schreiber	für Angestellte ohne näh. Bezeichnung	für alle Angestellte überhaupt
bis 40 Mark	—	m. —, w. 1 } 1	—	—	m. —, w. 1 } 1
41— 60 „	m. 2, w. 2 } 4	m. 1, w. 10 } 11	—	m. 2, w. 5 } 7	m. 5, w. 17 } 22
61—100 „	m. 10, w. — } 10	m. 2, w. 3 } 5	—	m. 2, w. 2 } 4	m. 14, w. 5 } 19
101—120 „	m. 45, w. 10 } 55	m. 12, w. 22 } 34	m. 7, w. 2 } 9	m. 7, w. 5 } 12	m. 71, w. 39 } 110
121—150 „	m. 4, w. — } 4	m. 1, w. 1 } 2	m. 1, w. — } 1	m. 1, w. — } 1	m. 7, w. 1 } 8
151—240 „	m. 6, w. 1 } 7	m. 5, w. 2 } 7	—	m. 2, w. — } 2	m. 13, w. 3 } 16
241—300 „	m. 5, w. — } 5	m. 1, w. — } 1	—	m. 1, w. 2 } 3	m. 7, w. 2 } 9
über 300 „	—	m. 1, w. — } 1	—	—	m. 1, w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 72, w. 13 } 85	m. 23, w. 39 } 62	m. 8, w. 2 } 10	m. 15, w. 14 } 29	m. 118, w. 68 } 186

Zusammenfassung.

Steigerungssätze (niedrigster Betrag) für alle Angestellte.

Betrag der Steigerung	für				für alle Angestellte überhaupt
	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen	Schreiber	Angestellte ohne näh. Bezeichnung	
bis 40 Mark	—	m. —, w. 1 } 1	—	—	m. —, w. 1 } 1
41— 60 "	m. 10, w. 3 } 13	m. 5, w. 9 } 14	m. 2, w. 1 } 3	m. 1, w. 1 } 2	m. 18, w. 14 } 32
61—100 "	m. 2, w. — } 2	m. 1, w. 1 } 2	m. 1, w. — } 1	—	m. 4, w. 1 } 5
101—120 "	m. 4, w. 1 } 5	m. 3, w. 3 } 6	—	—	m. 7, w. 4 } 11
121—150 "	—	m. 1, w. — } 1	—	—	m. 1, w. — } 1
151—240 "	m. 1, w. — } 1	—	—	m. —, w. 1 } 1	m. 1, w. 1 } 2
Zahl der Antworten	m. 17, w. 4 } 21	m. 10, w. 14 } 24	m. 3, w. 1 } 4	m. 1, w. 2 } 3	m. 31, w. 21 } 52

Für Buchhandlungsgehilfen ist also am häufigsten eine niedrigste Steigerung von 40—60 M., ein höchster Steigerungsbetrag von 100 bis 120 M. Die Zulagen erfolgen manchmal jährlich, meist aber in Abständen von zwei Jahren. Es liegen nun, wie vorher festgestellt, die häufigsten

Mindestgehälter zwischen 800 M. und 2000 M.
Höchstgehälter " 1400 " " 3000 "

Die dazwischenliegenden Differenzen von 600 M. bzw. 1000 M. dürften also im allgemeinen durch rund 10 steigernde Zulagen durchlaufen werden, also durchschnittlich in ungefähr 20 Jahren.

Für Prokuristen usw. sind die folgenden Steigerungssätze angegeben worden.

Prokuristen
Steigerungssätze, höchster Betrag.

Betrag der Steigerung	Sortiment	Verlag	zusammen
101—120 Mark	4	1	5
121—150 "	2	—	2
151—200 "	1	1	2
241—300 "	2	2	4
Zahl der Antworten:	9	4	13

Als niedrigster Steigerungssatz finden sich nur 2 Angaben und zwar von Sortimentsfirmen, nämlich

in einem Falle 60 Mark,
in einem Falle 120 Mark als Steigerungssatz für Prokuristen.

Gratifikationen.

In derselben Weise wie bisher sei schließlich noch eine Übersicht über die Geschenke und Gratifikationen (Ostermessegeschenk, Inventurgeschenk, Weihnachtsgeschenk, Zuschuß zur Urlaubs-

reise usw.) gegeben. Sortiments-, Verlags- und Kommissions-geschäfte sind hier zusammengefaßt. Als Tantieme und Provision bezeichnete Einkünfte sind, soweit möglich, ausgeschieden.

(Siehe Tabelle S. 78 u. 79.)

In zwei Fällen werden vom Chef die Steuern bezahlt (46 M. bzw. 6 M.). In 4 Fällen besteht Nebenverdienst, der sich beläuft auf 300 M. bis 500 M. — 400 bis 800 M. — bis über 50 M. monatlich. In dem vierten Falle wird als Gegenstand des Nebenverdienstes Adressenschreiben bezeichnet.

Provision, Tantieme bzw. das eine oder das andere inklusive Gratifikationen belaufen sich in den einzelnen Fällen auf

(im Sortiment)	100 M.	(männliche Buchhandlungsgehilfen)
	175—200 „	
	200—300 „	
	800 „	
	1000 „	
	1000 „	
	1150 „	(männliche Angest. ohne näh. Bez.)
	1200 „	(männliche Handlungsgehifen)
	3600 „	
	6000 „	
	125—150 „	(weibliche Handlungsgehilfen)
(im Verlag)	75—100 M.	(männliche Buchhandlungsgehilfen)
	175—200 „	
	600 „	
	954 „	
	2000 „	
	700 „	(männliche Handlungsgehilfen)
	600 „	(männliche Angest. ohne näh. Bez.).
	700 „	
	3000 „	

Gratifikationen

Betrag	für	
	Buchhandlungs-gehilfen	Handlungs-gehilfen
nichts	m. 9, w. 3 } 12	m. 4, w. 3 } 7
bis 15 Mark	m. 1, w. — } 1	m. —, w. 2 } 2
16—20 "	m. 4, w. 2 } 6	m. 2, w. 8 } 10
21—25 "	m. 1, w. — } 1	m. —, w. 4 } 4
26—30 "	m. 5, w. 1 } 6	m. 4, w. 4 } 8
31—40 "	m. 3, w. 2 } 5	m. 1, w. 4 } 5
41—50 "	m. 16, w. 5 } 21	m. 2, w. 8 } 10
51—75 "	m. 14, w. 4 } 18	m. 4, w. 7 } 11
76—100 "	m. 22, w. — } 22	m. 10, w. 3 } 13
101—125 "	m. 5, w. 1 } 6	m. 2, w. 1 } 3
126—150 "	m. 5, w. — } 5	m. 2, w. — } 2
151—175 "	—	—
176—200 "	m. 4, w. — } 4	—
201—300 "	m. 2, w. — } 2	m. 1, w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 91, w. 18 } 109	m. 32, w. 44 } 76

(niedrigster Betrag).

Schreiber	Angestellte ohne nähere Bezeichnung	für alle Angestellte überhaupt
m. 1, w. — } 1	m. 1, w. 1 } 2	m. 15, w. 7 } 22
—	—	m. 1, w. 2 } 3
m. —, w. 1 } 1	m. —, w. 2 } 2	m. 6, w. 13 } 19
—	m. 2, w. 1 } 3	m. 3, w. 5 } 8
m. 1, w. — } 1	m. 2, w. 1 } 3	m. 12, w. 6 } 18
m. —, w. 1 } 1	m. 1, w. 1 } 2	m. 5, w. 8 } 13
m. 2, w. — } 2	m. 7, w. 3 } 10	m. 27, w. 16 } 43
m. 1, w. — } 1	m. 5, w. 2 } 7	m. 24, w. 13 } 37
m. 1, w. — } 1	m. 4, w. 1 } 5	m. 37, w. 4 } 41
m. 1, w. — } 1	—	m. 8, w. 2 } 10
—	—	m. 7, w. — } 7
—	—	—
—	m. —, w. 1 } 1	m. 4, w. 1 } 5
—	—	m. 3, w. — } 3
m. 7, w. 2 } 9	m. 22, w. 13 } 35	m. 152, w. 77 } 229

Gratifikationen

Betrag	für	
	Buchhandlungsgehilfen	Handlungsgehilfen
bis 15 Mark	—	—
16—20 "	m. 2, w. — } 2	m. —, w. 8 } 8
21—25 "	—	m. —, w. 9 } 9
26—30 "	m. 4, w. 1 } 5	m. 1, w. 9 } 10
31—40 "	m. 1, w. — } 1	m. 1, w. 8 } 9
41—50 "	m. 15, w. 5 } 20	m. 3, w. 8 } 11
51—75 "	m. 7, w. 3 } 10	m. 2, w. 15 } 17
76—100 "	m. 35, w. 8 } 43	m. 9, w. 19 } 28
101—125 "	m. 3, w. 1 } 4	m. 2, w. 2 } 4
126—150 "	m. 13, w. 4 } 17	m. 6, w. 5 } 11
151—175 "	m. 5, w. 1 } 6	m. 1, w. 2 } 3
176—200 "	m. 11, w. 1 } 12	m. 8, w. — } 8
201—300 "	m. 23, w. — } 23	m. 2, w. — } 2
301—400 "	m. 5, w. 1 } 6	m. 2, w. — } 2
401—500 "	m. 5, w. — } 5	m. 1, w. — } 1
Zahl der Antworten:	m. 129, w. 25 } 154	m. 38, w. 85 } 123

(höchster Betrag).

Schreiber	Angestellte ohne nähere Bezeichnung	für alle Angestellte überhaupt
m. 1, w. — } 1	—	m. 1, w. — } 1
m. 3, w. — } 3	m. —, w. 2 } 2	m. 5, w. 10 } 15
—	m. —, w. 2 } 2	m. —, w. 11 } 11
m. 2, w. — } 2	m. —, w. 2 } 2	m. 7, w. 12 } 19
m. 3, w. — } 3	m. 1, w. 1 } 2	m. 6, w. 9 } 15
m. 4, w. 2 } 6	m. 1, w. 6 } 7	m. 23, w. 21 } 44
m. 1, w. 1 } 2	m. 3, w. 5 } 8	m. 13, w. 24 } 37
m. 2, w. 1 } 3	m. 10, w. 4 } 14	m. 56, w. 32 } 88
m. —, w. 1 } 1	m. 1, w. — } 1	m. 6, w. 4 } 10
m. 3, w. 1 } 4	m. 4, w. 1 } 5	m. 26, w. 11 } 37
—	m. 1, w. — } 1	m. 7, w. 3 } 10
m. 1, w. — } 1	m. 3, w. 2 } 5	m. 23, w. 3 } 26
—	m. 3, w. 2 } 5	m. 28, w. 2 } 30
—	m. 1, w. 1 } 2	m. 8, w. 2 } 10
—	m. 2, w. — } 2	m. 8, w. — } 8
m. 20, w. 6 } 26	m. 30, w. 28 } 58	m. 217, w. 144 } 361

Im besonderen für Buchhandlungsgehilfen allein ist der absolut häufige Betrag der Gratifikationen (freiwilligen Zuwendungen) 75—100 M.

Die Prokuristen usw. beziehen an Provisionen, Tantiemen inklusive Gratifikationen (freiwillige Zuwendungen aller Art) bzw. nur Gratifikationen

als niedrigste Beträge:

im Sortiment	40—50	M.	1 Fall
	75—100	„	1 „
	175—200	„	2 Fälle
	200—300	„	2 „
	3000	„	1 Fall

und als höchste Beträge:

im Sortiment	50—75	M.	2 Fälle
	75—100	„	4 „
	125—150	„	3 „
	150—175	„	1 Fall
	175—200	„	2 Fälle
	200—300	„	6 „
	300—400	„	1 Fall
	400—500	„	4 Fälle
	500—1000	„	7 „
	2000—4000	„	4 „
im Verlag	125—150	M.	1 Fall
	150—175	„	1 „
	175—200	„	1 „
	200—300	„	4 Fälle
	300—400	„	1 Fall
	500—600	„	3 Fälle
	1400—2000	„	2 „
	3000—4000	„	3 „
in Kommissionsgeschäften	200	M.	1 Fall
	800	„	1 „

Arbeitszeit.

Stundenzahl	Zahl der Betriebe	Bezeichnung der Betriebe [1])	Zahl der Angestellten
6	1	1 V	m. 5, w. 4 } 9
6½	1	1 S	m. —, w. 1 } 1
7	3	2 S + 1 V	m. 3, w. 1 } 4
7½	8	7 S + 1 V	m. 27, w. 37 } 64
8	55	31 S + 24 V	m. 240, w. 95 } 335
8½	34	16 S + 18 V	m. 209, w. 78 } 287
9	106	73 S + 32 V + 1 K	m. 973, w. 313 } 1286
9½	29	21 S + 7 V + 1 K	m. 188, w. 30 } 218
10	40	35 S + 4 V + 1 K	m. 105, w. 53 } 158
10½	5	4 S + 1 V	m. 11, w. 4 } 15
11	8	7 S + 1 K	m. 44, w. 29 } 73
11½	4	4 S	m. 2, w. 5 } 7
12	26	24 S + 2 V	m. 110, w. 28 } 138
12½	7	7 S	m. 18, w. 6 } 24
13	3	3 S	m. 6, w. 4 } 10
	330	235 S + 91 V + 4 K	m. 1941, w. 688 } 2629

[1]) S = Sortiment, V = Verlag, K = Kommissionsgeschäft.

Am häufigsten (in 106 Fällen) ist also eine 9stündige Arbeitszeit. Die durchschnittliche Arbeitszeit überhaupt (im Durchschnitt nach der Anzahl der Betriebe) beträgt 9,3 Stunden. In Sortimentsgeschäften erscheint am häufigsten ebenfalls eine 9stündige Arbeitszeit. Infolge der noch längeren Dauer bei insgesamt 105 Firmen erhebt sich aber der Durchschnitt für Sortimentsgeschäfte um ein weniges. In Verlagsgeschäften ist die Arbeitszeit meistens ebenfalls 9 Stunden dauernd, sie ist aber auch vielfach kürzer, im Durchschnitt beläuft sie sich auf 8 3/4 Stunden.

Im Durchschnitt nach der Anzahl der beschäftigten Personen ergibt sich ebenfalls rund 9 Stunden (genau 9,1 Stunden) durchschnittliche Arbeitszeit.

Die Angaben beziehen sich jedoch nur auf die normale Arbeitszeit im Sommer; von ca. 50 Firmen wird dabei ausdrücklich bemerkt, daß während der Wintermonate die Arbeitszeit regelmäßig um 1/2 oder 1 Stunde (in einem Falle um 2 Stunden) sich erhöht. In 13 dieser Fälle beträgt dabei aber schon die normale (nicht erhöhte) Arbeitszeit mehr als 9 Stunden.

Gelegentlich Mehrarbeit nach Bedarf oder zu Ostern usw. resp. auch nur für einzelne Angestellte ist von 83 Firmen (Verlagsfirmen) als üblich angegeben worden.

Gelegentliche Verkürzungen der Arbeitszeit, früherer Schluß am Sonnabend bei ca. 25 Betrieben; bei 3 dieser Firmen steht der Verkürzung ebenso gelegentliche Mehrarbeit gegenüber.

Eine Vergütung für Überstunden erfolgt in 25 Betrieben (15 Sortiments, 9 Verlagsgeschäfte, 1 Kommissionsfirma) mit insgesamt 278 Angestellten. Bei 4 Sortimentsfirmen wird ferner bei Mehrarbeit Tischgeld oder Verpflegung verabreicht.

Ständige Sonntagsarbeit wird angegeben von 25 Sortiments und 2 Verlagsfirmen. Die Dauer der Sonntagsarbeit beträgt:

bei	1 Firma (Verlag)		1 Stunde
„	14 Firmen (darunter 1 Verlag)	bis	2 Stunden
„	5 „	„	3 „
„	7 „	„	4 „

Bei 2 Firmen wird die ständige Sonntagsarbeit nur im Winter verlangt.

Die Firmen mit ständiger Sonntagsarbeit sind durchweg kleine Firmen mit wenig Angestellten, deren Gesamtzahl (bei 27 Betrieben) nur 58 beträgt.

Gelegentliche Sonntagsarbeit verzeichnen 44 Sortiments und 8 Verleger mit insgesamt 714 Angestellten. Am häufigsten wird angegeben, daß Sonntagsarbeit 2—3 mal erfolge.

Nachtarbeit haben die Angestellten in 24 Betrieben (22 Sortiments, 1 Verlag, 1 Kommissionsgeschäft) zu leisten, und zwar anläßlich der Ostermesse, zu Weihnachten und zur Inventur.

Urlaub.

Die meisten Firmen haben angegeben, daß die Angestellten einen regelmäßigen Urlaub erhalten, das Gehalt wird dabei in allen Fällen weiter gezahlt. Keinen Urlaub, keinen regelmäßigen Urlaub, bzw. Urlaub auf Wunsch, nach Übereinkunft, nach Bedarf erteilen folgende Firmen:

15 Sortiments	mit	26 Angestellten
9 Verlagsfirmen	„	26 „

Ferner erteilen 17 Firmen (14 S. u. 3 V.) einen regelmäßigen Urlaub nicht an alle, sondern nur an einzelne Angestellte. Die Zahl dieser Angestellten, die vom regelmäßigen Urlaub ausgeschlossen sind, beträgt 36 bzw. 9, zusammen 45. Es sind also insgesamt 97 bei den von der Statistik erfaßten Buchhandel tätige Angestellte, von denen ausdrücklich angegeben wird, daß sie keinen regelmäßigen Urlaub erhalten und zwar:

Bezeichnung	im Sortiment	im Verlag	zusammen
Prokuristen	3	1	4
Buchhandlungsgehilfen	m. 8, w. 1 } 9	m. 8, w. 1 } 9	m. 16, w. 2 } 18
Handlungsgehilfen	m. 12, w. 8 } 20	m. 5, w. 5 } 10	m. 17, w. 13 } 30
Angestellte ohne nähere Bezeichnung	m. 7, w. 3 } 10	m. 1, w. 4 } 5	m. 8, w. 7 } 15
Lehrlinge	m. 19, w. 1 } 20	m. 8, w. 2 } 10	m. 27, w. 3 } 30
Angestellte überhaupt	m. 49, w. 13 } 62	m. 23, w. 12 } 35	m. 72, w. 25 } 97

Über die Dauer des Urlaubs nach der Zahl der Betriebe gibt die folgende Tabelle Aufschluß.

Dauer des Urlaubs.
(Zahl der Firmen.)

Dauer des Urlaubs	Sortiment	Verlag	Kommission	zusammen
bis 1 Woche	40	14	—	54
bis 2 Wochen	64	21	1	86
bis 3 "	7	4	—	11
bis 4 "	1	1	—	2
1—2 "	36	15	1	52
1—3 "	21	9	1	31
1—4 "	5	3	1	9
1—5 "	1	—	—	1
2—3 "	19	6	—	25
2—4 "	9	5	—	14
3—4 "	—	1	—	1
die Dauer ist unbekannt	3	—	—	3
	206	79	4	289

Gehaltszahlung bei Einziehung zu militärischen Übungen.

(Zahl der Betriebe.)

Das Gehalt wird	Sortiment	Verlag	Kommission	zusammen
weitergezahlt	68	30	3	101
„nur bei kürzeren Übungen weitergez.	2	1	—	3
zur Hälfte gezahlt	2	2	—	4
bis 1 Woche gezahlt	1	—	—	1
bis 2 Wochen gezahlt	4	1	—	5
„ 3 „ „	2	—	—	2
„ 4 „ „	1	2	2	4
„ 6 „ „	3	2	—	5
„ 8 „ „	2	—	—	2
es wird nichts gez.	5	1	—	6
es bestehen hierüber keine Bestimmungen	145	52	—	197
	235	91	4	330

In 3 Fällen wird ausdrücklich hervorgehoben, daß im Übungsjahre der Urlaub fortfällt. In einem Falle, wo die Firma das Gehalt weiterzahlt, erfolgt dies jedoch erst nach mindestens einjähriger Tätigkeit im Betriebe.

Gehilfen in Kost und Logis.

Die Gewährung von freier Wohnung bzw. von Kost und Logis findet sich nur im Sortiment in wenigen Fällen.

Bei 2 Firmen wird freie Wohnung gewährt an 1 Prokuristen, 1 Buchhandlungsgehilfen und 1 Handlungsgehilfen. Den Gehilfen wird dafür je 60 M. vom Gehalt abgezogen. 1 Lehrling erhält außer dem freien Logis auch Beköstigung. Die übrigen Angestellten, nämlich 3 Buchhandlungsgehilfen, 5 Handlungsgehilfen und 1 Lehrling wohnen außer dem Hause des Prinzipals.

Bei einer dritten Firma erhält ein männlicher Angestellter (ohne nähere Bezeichnung) Kost und Logis, wofür er monatlich 30 M. zu zahlen hat.

Bei drei weiteren Firmen mit zusammen 17 Angestellten haben 3 Handlungsgehilfinnen und 2 Lehrlinge Kost und Logis. Die Handlungsgehilfinnen zahlen dafür nichts, haben jedoch nur ein Gehalt von 240—360 M. jährlich.

Schließlich erhält bei 1 Firma mit 6 Angestellten eine Dame freies Mittagessen (bei einem Gehalt bis 960 M.) und 1 Firma, bei der nur eine Handlungsgehilfin beschäftigt ist (Gehalt 120 bis 228 M. jährlich), gewährt dieser Gehilfin Beköstigung.

Über die Gewährung von Kost und Logis seitens der Prinzipale sei hier wieder der Bericht des Leipziger Gehilfen-Verbandes herangezogen. Es heißt dort:

„Die unverheirateten Gehilfen sind meist auf die Untermiete einzelner Zimmer in Familienwohnungen angewiesen; nur selten findet man noch Stellungen mit Kost und Wohnung beim Prinzipal und die Klagen, die über unwohnliche Räume, die dadurch bedingte größere Abhängigkeit und die infolge Mangels einer Festlegung der Ruhepausen oft damit verbundene übermäßige Ausdehnung der Arbeitszeit laut wurden, dürften im Laufe der Jahre nach und nach ganz verschwinden."

In einem 1894 erschienenen Berichte, „Erhebungen über Arbeitszeit, Kündigungsfrist und Lehrlingsverhältnisse", II. Teil, wird allerdings noch bittere Klage über die Wohnungen bei den Prinzipalen geführt. Es heißt hier (Anhang, Besondere Wünsche 10): „Wünschenswert wäre es auch, wenn die Schlafstätten der Gehilfen und Lehrlinge einer polizeilichen Revision unterzogen würden, da viele in kaum zu bewohnenden Kammern, in welche weder im Sommer noch im Winter ein Sonnenstrahl gelangt, 2—3 Betten übereinander, die nur wenigen Stunden der Ruhe zubringen müssen."

Im Anschluß an die Frage der Gewährung von Kost und Logis und der dabei bestehenden Wohnungsverhältnisse verdient Beachtung der Zustand der

Arbeitsräume
im Buchhandel im Hinblick auf hygienische Anforderungen.

Die Berliner Allgemeine Gehilfenvereinigung äußert sich über die Arbeitsräume folgendermaßen:

„Sehr viel zu wünschen lassen gerade im Buchhandel die gesundheitlichen Verhältnisse der Arbeitsräume übrig, und zwar auch wieder ganz besonders im Sortiment. Die meisten Buchhandlungen befinden sich im innern, alten Teile der Stadt, in alten Häusern, die in hygienischer Hinsicht meist auch den bescheidensten Ansprüchen nicht genügen. In den meisten uns vorliegenden Auskünften über Sortimentsbuchhandlungen wird darüber geklagt, daß die Arbeitsräume eng und dunkel seien, daß fast den ganzen Tag Licht brennen müsse und vielfach auch, daß die Ventilationsverhältnisse und infolgedessen auch die Luft in den Arbeitsräumen so ziemlich alles zu wünschen übrig lasse. Häufig befinden sich die Lager- und stellenweise sogar die Arbeitsräume im Keller, Waschgelegenheit fehlt oft ganz oder befindet sich in einem unerträglichen Zustande. Ähnlich ist es mit den Aborten, die in einzelnen Geschäften gar nicht vorhanden sind, in vielen sich in einem durchaus unwürdigen Zustande befinden. — Zahlreiche Klagen über mangelnde Sitzgelegenheit beweisen auch, daß die betreffende Verfügung des Bundesrates bisher nur ganz unvollkommen durchgeführt ist. In sehr erheblichem Umfang sind Klagen laut geworden über die Beschaffenheit des Zimmers und der Verpflegung in den Fällen, wo der Angestellte Kost und Logis beim Chef hat. Die Zimmer, häufig Dachkammern, lassen nur allzu oft auch die bescheidenste Rücksichtnahme auf die Forderungen der Hygiene vermissen. Oft fehlt ein Ofen überhaupt ganz und dem Gehilfen bleibt nichts übrig, als sich im Winter abends zähneklappernd ins Bett zu legen oder in die Kneipe zu gehen, d. h. wenn er im glücklichen Besitz eines Hausschlüssels ist. Nicht weniger übel steht es vielfach mit der Verpflegung, so daß ein Verbot des living-in-Systems, mindestens aber seine schärfste Überwachung durch Handels- und Wohnungsinspek-

toren als ein dringendes Gebot der sozialen Hygiene erscheint."

Nach der Statistik der Berliner Vereinigung wurden die folgenden Mängel in bezug auf die Arbeitsräume festgestellt:

es klagen über:	Schlechte Beleuchtung	Mangelhafte Heizung	Fehlende oder ungenügende Sitzgelegenh.	Aborte	Waschgelegenheit	Schlechte Luft	Schmutz	Engigkeit	Zugluft
von 575 Gehilfen im Sortiment	91	88	222	16	6	41	13	15	6
von 389 Gehilfen im Verlag	11	19	115	1	1	8	8	11	4
von 65 Gehilfen im Kommissions- u. Barsortimentsgeschäft	8	9	20	1	1	—	3	2	1
	110	116	357	18	8	49	24	28	11

Der Leipziger Verband äußert sich über die Arbeitsräume folgendermaßen:

„Was nun die Arbeitsstätten, die Geschäftsräume, anlangt, so muß zugegeben werden, daß die Ladengeschäfte ihre Schaufenster zum Auslegen ihrer Ware nach der Straße hinaus haben müssen. Die Kontore schließen sich fast überall nach dem Hofe zu an. Es ist natürlich, daß durch die Benutzung der Fenster zur Ausstellung der Bücher usw. der Innenraum verdunkelt wird, dessen hellste Teile ebenfalls noch von der Ladentafel und Auslegetischen beansprucht werden, so daß vielfach die künstliche Beleuchtung der Kontore, auch während der Tagesstunden, nötig ist. Erhalten die Kontore direkt von geräumigen Höfen aus genügendes Tageslicht, so kann, wenn sie leicht zu lüften sind und der Raum sonst genügt, in gesundheitlicher Hinsicht nichts gegen sie eingewendet werden. Daß dies aber sehr oft nicht zutrifft, beweisen die vielfachen Klagen über mangelhafte Beleuchtung und über unzureichende Erwärmung der Läden. Jedenfalls bleibt hier noch viel zu tun übrig zum Schutze

der Gesundheit der Angestellten, wenn auch nicht verkannt werden soll, daß die bauliche Einrichtung daran viel Schuld trägt.

Die Kontore in den Verlags- und Kommissionsgeschäften und in den Barsortimenten sind durchgängig mit Lager- und Packräumen verbunden, in denen auch die Gehilfen viel beschäftigt sind. Die Kontore sind, namentlich in den größeren Geschäften, meist zweckentsprechend eingerichtet und auch meist gesundheitlich genügend. Die Läger sind teils im Erdgeschoß untergebracht, teils in Niederlagen und auf Böden. Nur in Geschäften in hauptsächlich zu Geschäftszwecken errichteten Gebäuden ist auch für die Heizung der Läger und Packräume Sorge getragen. Wo dies nicht der Fall ist, sind die Gehilfen durch den häufigen Temperaturwechsel sehr leicht Erkältungen und ihren Folgen ausgesetzt. Im allgemeinen sind jedoch Klagen über gesundheitsschädliche Geschäftsräume in diesen Zweigen ziemlich selten.

Die erwähnten Mängel würden vielleicht schneller abgestellt werden, wenn eine behördliche Kontrolle über die Ausführung der in § 139 h der Gewerbeordnung angeregten Vorschriften nach den im Handelsgesetzbuch § 62, 1 enthaltenen Grundsätzen stattfände."

Es seien hier nun noch die Ausführungen des Leipziger Verbandes über den

Dienstvertrag

wiedergegeben:

„So wenig wie im Handel im allgemeinen, hat sich bisher im Buchhandel im besonderen ein eigentlicher Dienstvertrag einzubürgern vermocht. Es ist vielmehr allgemein Brauch, die Hauptbedingungen, wie Gehalt, Zulagen, Kündigungsfrist, wohl auch die Arbeitszeit, vor dem Abschluß der gegenseitigen Verpflichtung bekannt zu geben. Vorherrschend ist die sechswöchige gesetzliche Kündigung mit Ablauf des Kalendervierteljahres; die monatliche ist nur in einer verhältnismäßig geringen Anzahl von Handlungen üblich. Wird über die Arbeitszeit vor der Anstellung nichts Bestimmtes vereinbart, so begibt sich der Gehilfe unter die Herrschaft des ortsüblichen Gebrauchs, der leider noch außer-

ordentlich schwankend ist. Konkurrenzklauseln sind im Buchhandel nur in sehr beschränktem Maße in Übung und in diesen Fällen handelt es sich fast ausschließlich um gut bezahlte erste Sortimenterposten. Dies erklärt sich aus der Natur des Buches als Ware fast von selbst, indem für den Verleger das Absatzgebiet aus dem offiziellen Adreßbuch für den deutschen Buchhandel genügend bekannt ist, während dem Sortimenter die regelmäßig erscheinenden Hinrichsschen Verzeichnisse die Kenntnis der Bezugsquellen vermitteln. Hausordnungen sind nur in einer kleinen Anzahl von Geschäften, dann aber vorwiegend in großen Häusern, anzutreffen. Als großer Übelstand hat es sich hier und da gezeigt, wichtige Teile des Dienstvertrages, wie Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen, Arbeitszeit, Sonntagsarbeit u. dgl. m. durch eine Hausordnung zu bestimmen und diese dem Gehilfen erst beim Antritt der neuen Stellung zur bindenden Unterschrift vorzulegen. Werden hier Anforderungen gestellt, die dem Gehilfen nicht zusagen, so wird er sich doch meist nicht in der Lage fühlen, die Unterschrift zu verweigern, um nicht zum nächsten Termin der Stellung wieder verlustig zu gehen. Eine gesetzliche Bestimmung, die derartige, in einer gewissen Zwangslage erteilte Zustimmungen für nichtig erklärt, wäre durchaus am Platze und könnte nur solche Handlungen treffen, deren innere Verhältnisse das Licht der Öffentlichkeit zu scheuen haben."

Aussicht auf Vorwärtskommen und spätere Selbstständigkeit.

Der Leipziger Verband schreibt: „Der deutsche Buchhandel ist im allgemeinen von jeher anderen Handelsgeschäften gegenüber in bezug auf Beweglichkeit, Fortschritt und kaufmännische Gewandtheit rückständig gewesen und ist es heute, soweit es das Sortiment betrifft, zum großen Teil noch. Das zeigt sich in jetziger Zeit, wo die geschäftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen immer größer werden, recht deutlich. Es zeigt sich auch

darin, daß er den sozialen Forderungen seiner Angestellten heute beim besten Willen z. T. gar nicht nachkommen kann.

Junge Gehilfen, die eben ausgelernt haben, werden in der Regel mit 75—100 M. Monatsgehalt — bei freier Station mit 30—40 M. — anfangs bezahlt. Ausnahmen machen einzelne, die in angesehenen Geschäften gelernt haben und gleich in guten Geschäften mit größerem Umsatz Stellung finden. Es ist klar, daß die angegebenen Anfangsgehälter für die heutige Zeit viel zu gering sind, auch wenn ein junger Mann, der eben erst ausgelernt hat und noch keine geschäftlichen Erfahrungen besitzt, naturgemäß noch nicht viel leistet und keine großen Ansprüche erheben kann. Aber es ist zu wenig gegenüber den Anforderungen an Schulbildung und Kenntnissen, die er als künftiger Buchhändler haben, der gesellschaftlichen Stellung, die er einnehmen soll, und gegegenüber den Lohn- und Gehaltsverhältnissen, die Arbeiter heute ohne besondere Schul- und Vorbildung erreicht haben, oder gegenüber denen von Bank- und anderen Handelsangestellten, von welchen eine gleich gute Vorbildung verlangt wird.

Bleiben wir zunächst bei den jüngeren Gehilfen. Die Gehaltssteigerungen gehen langsam vor sich. Es gibt einige Tausend Geschäfte, die vielleicht einen oder zwei besser bezahlte Gehilfen haben, neben einer oder einigen jüngeren Kräften, die über 90 bis 100 M. monatlich nicht hinauskommen. Diese Geschäfte können vielfach nicht mehr zahlen, weil ihr Umsatz zu gering ist oder zu viel an Zinsen oder Spesen erfordert. Manches kleine Verlags- oder Sortimentsgeschäft begnügt sich auch mit einem schlecht bezahlten Gehilfen neben einem bis zwei Lehrlingen. Wo Nebenzweige (Papierhandel, Leihbibliothek) gepflegt werden, treten auch billige weibliche Kräfte auf. So sollen z. B. in Ostpreußen auf 50 Buchhandlungsgehilfen 150 weibliche Angestellte zu zählen sein. Die Folge davon ist die Wanderlust der jüngeren Gehilfen, um sich im Gehalt zu verbessern, anderes zu sehen, mehr zu lernen und sich mit der Zeit eine befriedigende, dauernde Stellung zu erringen. Diese Wanderschaft ist nützlich und notwendig für alle, die wirklich den Trieb und die Fähigkeit haben, sich fort-

zubilden und in den verschiedenen fremden Verhältnissen zu lernen, sich möglichst allseitige Fachkenntnisse und Selbständigkeit im Arbeiten anzueignen. Für die große Zahl von Durchschnittsfähigkeiten und Minderwertigkeiten, die ihr Leben lang ihre Arbeit schlecht und recht macht, die sich die Gehaltssteigerungen weniger durch besondere Leistungen, als durch die Ausdauer in einer Stellung erwirbt, ist ein häufigerer Wechsel von Nachteil. Für ältere Gehilfen ist er geradezu gefährlich, wenn sie nicht ganz besondere Fähigkeiten und Zeugnisse besitzen, weil sie sonst nur schwer Stellung finden können.

Wie steht es nun mit dem Vorwärtskommen als Buchhandlungsgehilfe? Hierfür kommen hauptsächlich die größeren Geschäfte in den Haupt-, Handels- und Universitätsstädten, sowie eine Anzahl angesehener Verlags-, Reise- und Antiquariatsgeschäfte, die an anderen Orten ihren Sitz haben, in Frage. In diesen Geschäften finden erstens viele, auch ältere Gehilfen mit Durchschnittsleistungen im Laufe der Jahre ein vielleicht mäßiges, aber doch leidliches Einkommen (150—180 M.). Man muß berücksichtigen, daß hierbei an mechanische Arbeiter gedacht ist, wie sie zu Tausenden vorhanden sind, die dem Geschäft nie durch außergewöhnliche Tätigkeit und Tüchtigkeit besonderen Nutzen verschaffen. Diese Gehaltsstufe bietet am Ende zum Leben genug; sie reicht jedoch für unerwartete Vorkommnisse, für Unglück und Krankheit, für die Familie schlecht aus; sie läßt für Arbeitsunfähigkeit und für das Alter nichts übrig. Deshalb ist dringend auf die Versicherungskassen des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfen-Verbandes hinzuweisen und allen Buchhandlungsgehilfen der Eintritt in diesen Verband und seine Kassen nahezulegen. Das ist schließlich wichtiger, als ständig Mindestforderungen in bezug auf Gehalt usw. aufzustellen — so gut und nützlich das auch sein mag — solange sie ein großer Teil der Prinzipale leider nicht erfüllen kann. — Die Leistungsfähigkeit oder -Unfähigkeit zahlreicher kleinerer und mittlerer Buchhandlungen ist durch die „Bücherliteratur" (Prof. Karl Bücher „Der deutsche Buchhandel und die Wissenschaft" — die Gegenschriften

des Verbandes der Kreis- und Ortsvereine, von Prager, Fischer und Trübner, — die kontradiktorischen Verhandlungen in Berlin, Petermann, „Der deutsche Buchhandel und seine Abnehmer", Koppel, „Organisation, Lage und Zukunft des deutschen Buchhandels") und manchen Artikeln des „Börsenblatts" und der „Buchhändler-Warte" grell beleuchtet worden. Ferner ist deshalb das Zustandekommen einer staatlichen Pensionsversicherung der Privatangestellten lebhaft zu wünschen und zu unterstützen.

Für die fähigeren Kräfte, die einem Geschäft sichtlich größeren Nutzen bringen, finden sich, gleichwie in anderen Handelszweigen, auch im Buchhandel gut bezahlte Stellen, wenn auch die Gehälter nur in einer beschränkten Zahl von Fällen die Höhe von 4000 M. überschreiten dürften. Es empfiehlt sich für den Buchhandlungsgehilfen, sich tüchtige Kenntnisse anzueignen, mehr zu leisten, als 90 andere Kollegen neben ihm, um gut bezahlte Posten als erster Buchhalter, Antiquar ausfüllen zu können, um in größeren Sortiments- und Verlagsgeschäften, in Reisebuchhandlungen oder im Barsortiment bessere Stellungen zu erreichen. Befähigte Leute mit guter Schulbildung finden auch zuweilen im Bibliothekfach eine sichere Zukunft.

Aussicht auf Vorwärtskommen ist also für tüchtige Gehilfen im Buchhandel vorhanden, wenigstens in einer beträchtlichen Anzahl größerer Geschäfte mit entsprechendem Umsatz. Anders dagegen steht es mit der Aussicht auf spätere Selbständigkeit.

Einstmals, vor Jahrzehnten, gehörte geringes Betriebskapital dazu, um sich als Sortimenter selbständig zu machen. Die Konkurrenz war nicht allzu groß, der Verleger und der Kommissionär waren willige und billige Bankiers, die Lebensbedürfnisse weit geringer als heute — allerdings der Umsatz auch weit geringer. Doch war es bei einiger Geschäftstüchtigkeit und Sparsamkeit oft möglich, mit wenigem Gelde eine Buchhandlung, ein Antiquariat oder Sortiment, zu begründen oder zu übernehmen, um in arbeitsreichen Jahren ein blühendes wertvolles Geschäft daraus zu

machen. Das ist heute fast unmöglich. Mieten, Spesen, Gehälter, alle Lebensbedingungen sind so wesentlich gestiegen, daß schon ein ansehnliches Kapital und geschäftliche Tüchtigkeit notwendig sind, um mit einiger Aussicht auf Erfolg ein gewinnbringendes Geschäft zu beginnen oder zu erhalten. Größeres Kapital wird im Buchhandel meist im Verlag angelegt, da sich der Sortimentsbetrieb schlecht verzinst. Allzu zahlreich sind die Existenzen jedoch, die sich mit ungenügendem Gelde selbständig machen, dies in wenig Jahren verlieren und dann wieder, oft mutlos und gebrochen, ins Gehilfenleben zurückkehren. Zumal wer heute nicht alle Vorteile wahrnimmt und durch verständigen Betrieb gewinnbringender Nebenzweige, wie Papier- und Musikalienhandel, Antiquariat, Lesezirkel usw., seinen Umsatz zu erhöhen sucht, wird schwerlich sein Glück als selbständiger Sortimenter finden. Ausnahmen sind meist auf besonderer geschäftlicher Tüchtigkeit begründet. (So ist uns ein Gehilfe in Erinnerung, der vor 12 Jahren eine ganz heruntergekommene, in Konkurs befindliche Buchhandlung in K. für einen, wie er schrieb, „lächerlich geringen“ Preis kaufte. Er betrieb sie anfangs mit seiner Frau allein. Zehn Jahre darauf konnte er berichten, daß er zwei Gehilfen halte und das Geschäft als Vermögensstück auf rund 30 000 M. schätze. — Ein anderes Sortiment in einer kleineren Industriestadt hatte geringen Bücherumsatz, nur zu Weihnachten brauchte seine Kundschaft Geschenkliteratur. Dafür hatte es aber bedeutenden Zeitschriftenbedarf und einen Umsatz in Schreibmaterialien, Kontorbedarf und Geschäftsbüchern, der jährlich einen schönen Gewinn abwarf. Auch der Bücherbedarf hob sich mit der Zeit und dem Anwachsen der Stadt und der Besitzer war mit den Jahren ein wohlhabender Mann.) Wo jedoch die kaufmännische Begabung zum erfolgreichen, selbständigen Betrieb fehlt, geht heute im Sortiment häufig das hineingesteckte Kapital schnell verloren, weil das Sortiment schwer zu ringen hat im Kampf mit Buchbinder-, Warenhaus- und Reisebuchhandelskonkurrenz. (S. die Artikelreihe „Sortimenternot“ im „Börsenblatt für den deutschen Buchhandel“, 1907, April und Mai, und den Jahres-

bericht des Berliner Sortimentervereins, ebenda, 1907, 14. 6.) Noch schwerer ist es natürlich, sich ohne genügendes Kapital als Verleger eine sichere Existenz zu gründen, weil in diesem produktiven, mehr kaufmännischen Geschäftszweige die kleineren Firmen gegen die größeren, kapitalkräftigen, die Aktiengesellschaften nicht aufzukommen vermögen.

Es steht für den Buchhandel keine genauere Statistik darüber zur Verfügung, wieviel Gehilfen sich im gewissen Zeitraume selbständig gemacht haben. Der Allgemeine Deutsche Buchhandlungsgehilfenverband zu Leipzig hat jedoch in dieser Hinsicht nach seinen Listen das Folgende festgestellt:

Vom Jahresdurchschnitt der Mitgliederzahl hatten sich selbständig gemacht im Jahre

1897: 1,6 %	1902: 1,8 %
1898: 1,5 „	1903: 1,4 „
1899: 1,1 „	1904: 1,7 „
1900: 1,4 „	1905: 1,2 „
1901: 1,7 „	1906: 1,5 „

so daß sich der Jahresdurchschnitt im verflossenen Jahrzehnt auf 1,49 % stellt, d. h. von je 1000 Mitgliedern gelangten nur knapp 15 zur Selbständigkeit. Die Umfrage: Welche Aussicht auf Selbständigkeit ist vorhanden? wurde durchgängig mit „sehr geringe“ oder „keine“ beantwortet.

So muß in heutiger Zeit der allergrößte Teil der Buchhandlungsgehilfen den Gedanken an Selbständigkeit aufgeben; er muß sich darein finden, sein Leben lang Gehilfe zu bleiben. Deshalb muß aber jeder einzelne nicht nur mit allen Kräften danach streben, sich einen besseren Posten durch eigene Tüchtigkeit zu verschaffen, sondern bemüht sein, im Verein mit Gleichgesinnten auf die Besserung der Verhältnisse hinzuarbeiten.“

Zur Ergänzung mögen die Mitteilungen der Berliner Vereinigung dienen:

„Was die Sicherheit der Existenz und die Aussicht auf Vorwärtskommen anbetrifft, so haben wir schon darauf hingewiesen, daß es namentlich für ältere Gehilfen, und besonders

im Sortiment sehr schwer ist, eine neue Stellung zu finden, wenn sie durch irgendeinen Zufall ihre bisherige Stelle verlieren. Und das kommt nur allzu häufig vor. Von absolut sicheren Stellen kann bei der heutigen Gestaltung unseres Wirtschaftslebens keine Rede mehr sein. Auch im Buchhandel macht sich das Bestreben nach Konzentration, nach Vereinigung verschiedener Betriebe zu einem großen Riesenbetrieb neuerdings sehr bemerklich. Auch alte, gute Geschäfte gehen oft in andere Hände über, werden mit anderen Geschäften vereinigt; in viel stärkerem Maße herrscht der Besitzwechsel noch bei den kleineren Geschäften, namentlich den Sortimenten. Infolge dieser Besitzwechsel werden aber sehr häufig gerade ältere Kräfte arbeitslos und es fällt ihnen oft sehr schwer, eine neue Stellung zu finden, namentlich eine ebensogut bezahlte, wie die frühere. — Kann von einer Sicherheit der Existenz so überhaupt kaum die Rede sein, so sind auch die Aussichten auf Vorwärtskommen im Buchhandel äußerst schlecht. Im Sortiment gehören Stellen mit mehr als 150 M. Gehalt schon beinahe zu den Ausnahmen. Über 200 M. hinaus gelangen aber nur ganz wenige. Und das ist für verheiratete Leute mit Familie, und um solche handelt es sich bei diesen Posten ja fast stets, doch herzlich wenig, wenn man bedenkt, welche Ansprüche an die Gehilfen in leitenden Stellungen in den großen Sortimenten gestellt werden und gestellt werden müssen. Besser sind auch hier die Aussichten wieder im Verlag. Freilich auch da nur für erstklassige, hervorragend qualifizierte Gehilfen. Der großen Mehrzahl der Gehilfenschaft können aber auch im Verlagsbuchhandel keine allzu glänzenden Aussichten winken, zumal bei den Posten, für die die guten Durchschnittsbegabungen und Durchschnittstüchtigkeiten in Betracht kommen, die Konkurrenz sehr groß ist und dadurch wieder die Gehälter herabgedrückt werden. Aus diesen schlechten Aussichten für das Vorwärtskommen erklärt sich auch das fast krankhafte Bestreben unter der Gehilfenschaft im Buchhandel, sich um jeden Preis selbständig zu machen.

Die absolute Möglichkeit, sich selbständig zu machen, ist im Buchhandel, namentlich für den Sortimenter, verhältnismäßig

leicht. Fast täglich werden im Börsenblatt kleinere Geschäfte zu billigem Preise oder gegen geringe Anzahlung zum Verkauf angeboten, vielfach scheinen auch Leipziger Kommissionäre das Ankaufskapital vorzustrecken, so nur können wir es wenigstens erklären, daß häufig Kollegen, die vor kurzem noch gänzlich mittellos uns um Unterstützung angingen, nach kurzer Zeit sich dann selbständig machen. Freilich dauert diese Chefsherrlichkeit dann meist auch nicht lange. Zu Dutzenden zählen allein in den letzten Jahren die Kollegen, die nach kurzer Selbständigkeit wieder in den Gehilfenstand zurückkehren mußten, mochten sie nun in Konkurs geraten sein oder ihr Geschäft noch rechtzeitig verkauft haben, was vielfach auch nur ein verschleierter Konkurs ist. Zu einer aussichtsreichen Selbständigkeit gehört heute auch im Buchhandel sowohl im Sortiment wie im Verlag ein recht bedeutendes Kapital und so ist der Weg zu einer aussichtsreichen Selbständigkeit denn den meisten Berufsgenossen verschlossen."

Fürsorge.

Zunächst sei hier auf das von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellte Material zurückgegriffen. Besondere Vereinbarungen über Fortzahlung des Gehaltes bei Erkrankungen bestehen in der folgenden Zahl von Fällen.

(Siehe Tabelle S. 100.)

Von den 295 Firmen, bei denen keine Vereinbarungen bestehen, zahlen aber gleichwohl in der Regel das Gehalt weiter 14 Sortimentsfirmen, 7 Verlagsfirmen, 1 Kommissionsgeschäft.

Über Unterstützungs- und Wohlfahrtseinrichtungen liegen Antworten von 29 Sortimentsbuchhandlungen, 9 Verlagsgeschäften, 2 Kommissionsfirmen vor.

Beschäftigt sind insgesamt bei diesen überwiegend größeren 40 Firmen

37	Prokuristen
406	Buchhandlungsgehilfen
198	Handlungsgehilfen
229	Angestellte ohne nähere Bezeichnung
31	Lehrlinge
901	Angestellte überhaupt.

Besondere Vereinbarungen über die Gehaltszahlung in Krankheitsfällen.

Das Gehalt wird	Sortiment	Verlag	Kommission	zusammen
weitergezahlt	11	4	—	15
bei kürzerer Krankheitsdauer weitergezahlt	2	—	—	2
bis 4 Wochen gezahlt	1	—	—	1
bis 6 Wochen gezahlt	5	6	1	12
bis 13 Wochen gezahlt	2	—	—	2
bis 3 Monate gezahlt	—	1	—	1
es wird nichts gezahlt	2 [1])	—	—	2
es bestehen keine Vereinbarungen	212	80	3	295
zusammen	235	91	4	330

Die Angaben über Unterstützungs- und Wohlfahrtseinrichtungen sind aus den Fragebogen im folgenden zusammengestellt.

Besondere Unterstützungseinrichtungen sind nicht vorhanden, bei dauernder Erwerbsunfähigkeit wird nach Maßgabe des Gehalts und der zurückgelegten Dienstzeit eine Pension gewährt.

Pensionskasse, gebildet aus der Stiftung eines Kapitalfonds und regelmäßigen Zuschüssen der Firma. Dauernd arbeitsunfähig gewordene Angestellte erhalten nach mindestens zehnjähriger Dienstzeit lebenslängliche Pension von 35—50 % des Gehalts. Maximalgrenze: 2000 M.

Unterstützungsvereinigung der in Betrieben der modernen Arbeiterbewegung beschäftigten Angestellten (für Arbeitsunfähige, Witwen und Waisen).

Nach 10 Jahren treten die Angestellten in ein (nichtklagbares) Pensionsverhältnis (bei 2 Firmen).

Unterstützung wird jedem anständigen Gehilfen durch Vorschuß, Darlehen usw. gewährt. (Ev. langer Urlaub unter Zahlung des vollen Gehalts neben den Kassenunterstützungen.)

Fonds für langjährige Dienste.

Von Fall zu Fall freiwillige Hilfe.

Für die arme Mutter eines verstorbenen Angestellten wird gesorgt.

---

[1]) Bei einer Firma mit 5 (4 m. u. 1 w.) Angestellten erhält nur die weibliche Angestellte das Gehalt im Krankheitsfalle weitergezahlt.

Über Unterstützungen wird von Fall zu Fall entschieden. — Sparkassen-einrichtungen vorhanden.

Die Firma kauft ältere, verheiratete Beamte in die Lebensversicherung ein und zahlt die Prämie.

Unterstützungskasse, von der Firma errichtet, tritt bei Krankheit und Invalidität in Wirkung.

Unterstützungskasse, die von einem von Gehilfen gewählten Ausschusse verwaltet wird.

Invaliden- und Witwenkasse der Firma C. G. Röder G. m. b. H. Leipzig, Rentsch-Wolf-Stiftung, Lebr. Hugo Wolf-Stiftung, Carl Reichel-Stiftung und Privatbeamtenfonds-Stiftung.

Die Firma zahlt Beiträge zur Lebensversicherung, Sparversicherung und zu Sparkasseneinlagen.

Die bekannten buchhändlerischen Unterstützungseinrichtungen.

Hausinvalidenkasse.

Witwenunterstützung.

Eine Stiftung, nach der bei Krankenhausbehandlung Angestellte der Firma in erster Linie zu berücksichtigen sind.

Mit Kapital gestiftet von den Fabrikinhabern: Pensionskasse, Sterbe-kasse, Kasse für Unterstützungen und Hochzeitsgeschenke usw. Eigene Betriebs-krankenkasse. Ferner Konsumverein, Sparkasse, Angestelltenküche, Bäder, (Angestelltenausschuß zur Selbstverwaltung aller gemeinnützigen Einrichtungen).

Krankenkassenbeitritt nach beliebiger Wahl der Angestellten. Beiträge zahlt die Firma voll.

Haftpflichtversicherung (bei 3 Firmen).

Unfallversicherung.

Unfallversicherung für die ersten Kräfte auf Kosten der Firma.

Freier Erholungsurlaub in Misdroy.

Es stehen Kochgelegenheiten zur Bereitung warmer Speisen zur Verfügung.

Bei angestrengter Tätigkeit nachmittags Kaffee.

Vor- und Nachmittagsvesper.

Eine Stiftung zur Unterstützung alter und arbeitsunfähiger Mitarbeiter der Firma.

Eine Stiftung mit den Rechten einer juristischen Person für Pensionen und Unterstützungen.

Eigener Geschäftsarzt (kostenlos.)

Das Hauptgeschäft in Stuttgart hat eine Pensionskasse resp. einen Pensionsfonds errichtet. Die Angestellten haben keinen Beitrag zu bezahlen.

Unfallversicherung für nicht versicherungspflichtige Gehilfen. Außerdem: Kassen der Buchhandlungsgehilfen.

Sparkasse, deren Einlagen (10% des Gehaltes d. s. 216—360 M.) vom Chef geleistet werden. Die gesparte Summe wird nach 25jähriger Tätigkeit ausgezahlt, ev. im 70. Lebensjahre, oder im Todesfall an die Hinterbliebenen.

Krankenkasse.

Private Alters- und Pensionskasse, zu der die Firma die Hälfte des Beitrags bezahlt.

Buchhändler-Unterstützungsverein.

Pensionskasse.

Buchhandlungsgehilfen und Witwen erhalten aus Geschäftsmitteln Pension.

Im Anschluß hieran ist zu erwähnen, daß sich in Berlin im Frühjahr 1911 ein Vorstand zur Errichtung eines Erholungsheims für deutsche Buchhändler gebildet hat, um den deutschen Buchhändlern ein Ferienheim zu schaffen, in dem sie ohne große Ausgaben alle Annehmlichkeiten einer guten Sommerfrische genießen können.

In der Gründungsversammlung konnte bereits mitgeteilt werden, daß man zunächst in Ahlbeck mit einem Strandhotel zwecks Pachtung in Verbindung getreten sei. Für den Aufenthalt in dem später zu erbauenden Erholungsheim kommen namentlich diejenigen Gehilfen (mit und ohne Familie) und Gehilfinnen in Betracht, die keine großen Gehälter beziehen. Einen Anspruch auf dieses Heim soll jeder deutsche Buchhändler im deutschen Sprachgebiete haben. Wenn möglich soll auch im Gebirge ein Heim errichtet werden. Der Aufenthalt in den Erholungsheimen soll mindestens 14 Tage währen. Das Ahlbecker Haus soll, wenn die Pachtung abgeschlossen wird, schon im Sommer 1911 bezogen werden. Der Vorstand besteht aus den Herren: Verlagsbuchhändler Wilhelm Süßerott-Berlin, 1. Vorsitzender; Verlagsbuchhändler Johannes Stein-Potsdam, 2. Vorsitzender; Verlagsbuchhändler Conrad Skopnik-Zehlendorf, 1. Kassierer; Martin Breslauer, 2. Kassierer; Franz Hecker (Gehilfe), 1. Schriftführer und Frl. Dinter vom Verein der Buchhandlungsgehilfinnen, 2. Schriftführamt.

Schließlich über das Versicherungswesen macht der Leipziger Verband die folgenden Mitteilungen:

„Die wirtschaftliche Schwäche des Buchhandlungsgehilfen kommt auch im Versicherungs- und Unterstützungswesen des Buchhandels durch niedrige Beiträge und entsprechende niedrige Leistungen zum Ausdruck. Bei den bestehenden Gehaltsverhält-

nissen ist die größere Hälfte kraft Gesetzes versicherungspflichtig. Hiervon gehört wieder die größte Zahl den Ortskrankenkassen an, eine Anzahl ist Mitglied der Krankenkassen kaufmännischer Verbände, während auf die zwei buchhändlerischen „eingeschriebenen Hilfskassen" in Leipzig und Stuttgart nur rund 460 Mitglieder entfallen. Der Jahresbeitrag zu diesen lokalen Kassen ist 12 M. und die Leistungen für Krankengeld usw. überschreiten das gesetzliche Mindestmaß nicht erheblich.

Vom Allgemeinen Deutschen Buchhandlungs-Gehilfenverbande 1909 ins Leben gerufen, ist seit 1910 die „Krankenkasse Deutscher Buchhandlungsgehilfen eingeschriebene Hilfskasse" zu Leipzig in Tätigkeit. Ihr Wirkungskreis erstreckt sich über das Gebiet des Deutschen Reiches und die Mitgliedschaft bei ihr befreit von der Orts- und Gemeindekrankenkasse. Sie ist in drei Klassen eingeteilt und erhebt nach dem Eintrittsalter abgestufte Monatsbeiträge von 1,45 M. bis 5 M. Dafür gewährt sie ärztliche Behandlung, Medizin und Heilmittel und bei Erwerbsunfähigkeit ein tägliches Krankengeld von 1,25 M. bis 3 M. für jeden Tag. Die Aufwendungen für Arzthonorare, Medizin und Krankengelder betrugen im ersten Jahre ihrer Wirksamkeit rund 1600 M.

Die Kranken- und Begräbniskasse des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfen-Verbandes in Leipzig ist freie Zuschußkasse auf versicherungstechnischer Grundlage und zählt rund 2000 Mitglieder, die überwiegend dem Versicherungszwange nicht unterliegen. Sie hat erst 1906 höhere Krankengeldklassen für 3 und 4 M. tägliches Krankengeld eingeführt und ermöglicht Versicherung auf Begräbnisgeld bis zur Höhe von 1000 M. Die Beiträge für die Klassen A—D sind 12, 21, 32 und 42 M. jährlich und 5 M. für einen Anteil Begräbnisgeldversicherung. Das Begräbnisgeld ist nach dem Eintrittsalter von 300 bis auf 120 M. abgestuft. Im Jahre 1910 wurden rund 24 000 M. Kranken- und 11 000 M. Begräbnisgelder ausgezahlt.

Der Hinterbliebenenfürsorge dienen zwei Witwen- und Waisenkassen. Die jüngere, diejenige des Buchhandlungsgehilfenvereins zu Leipzig, mit 430 Mitgliedern, erfordert einen Jahresbeitrag

von 10 M. und gewährt Mitgliederwitwen jährlich 100 M. und Waisen 20 M., ohne Rücksicht auf das Eintrittsalter und auf die Dauer der Mitgliedschaft. Da hier freiwillige Zuwendungen der Prinzipale bei der Bemessung dieser Leistungen als feste Einnahmen gerechnet werden, so ist diese Kasse als Versicherungsanstalt nicht anzusprechen. Dagegen steht die Witwenkasse des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfenverbandes in Leipzig als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit auf technischer Grundlage und besitzt die Einrichtung der steigenden Rente, die durch einen Zuschlag von 50 M. jährlich aus dem Witwenfonds ergänzt wird. Dieser zieht im wesentlichen seine Nahrung aus den regelmäßigen und gelegentlichen Zuwendungen der Prinzipale. Die Höhe der Rente richtet sich nach dem Eintrittsalter der Ehegatten und der Dauer der Mitgliedschaft dergestalt, daß nach erfüllter Wartezeit der Rentenanspruch mit jedem weiteren Mitgliedsjahre um ein Zehntel des nach der Wartezeit erreichten Grundbetrages bis zur Zeit der Fälligkeit wächst. Bis zu 20 Anteile können versichert werden und für jeden Anteil ist ein Jahresbeitrag von 10 M. zu leisten. Der Höhe des Beitrags entsprechend vervielfacht sich die Rente. Die Auszahlung für Witwen- und Waisengelder war 1910 rund 22000 M.

Mit der Unterstützung erwerbsunfähiger Buchhandlungsgehilfen auf Grund von Rechtsansprüchen befassen sich ebenfalls zwei Anstalten: die Pensionskasse des Buchhandlungsgehilfenvereins zu Leipzig und die Invalidenkasse des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfenverbandes. Die erstere verteilt die Zinsen eines Vermögens von z. Z. 42000 M. an arbeitsunfähige Mitglieder, die dem Verein mindestens 10 Jahre angehört haben müssen, bis zur Höhe von 600 M. jährlich, sofern ihr Gesamteinkommen 1600 M. nicht übersteigt. Beiträge dazu werden nicht erhoben, obwohl den Mitgliedern ein Anspruch auf die Leistungen der Kasse zusteht. 1906 erhielt ein Pensionär 600 M. Die Invalidenkasse des Allgemeinen Deutschen Buchhandlungsgehilfenverbandes ist ein Versicherungsverein a. G. mit 1500 Mitgliedern. Die Einrichtung der steigenden Rente, der

Nachversicherung, der Beitragsrückgewährung des Zuschlages von 50 M. aus dem Invalidenfonds sind dieselben wie in der Witwenkasse desselben Verbandes. Nur der Unterschied besteht, daß hier bis zu 40 Anteile zu je 8 M. Jahresbeitrag erworben werden können. Im Jahre 1910 wurden 4400 M. Invalidengelder ausgezahlt.

Da das Alters- und Invaliditätsversicherungsgesetz, im Gegensatz zum Krankenversicherungsgesetze, andere private Kassen als Ersatz nicht anerkennt, so unterliegt der größte Teil der Buchhandlungsgehilfen der gesetzlichen Alters- und Invaliditätsversicherung. Zuverlässige Zahlen hierüber für die Gesamtheit liegen nicht vor. Nur für Leipzig wurde folgendes ermittelt. Von den Leipziger rund 1500 Gehilfen, die zu über 90 % dem Verlags- und Kommissionsgeschäft angehören, waren im Juli 1907: 838 = 56 % durch Gesetz versichert, während 44 % nicht versicherungspflichtig waren. Nach den Wahrnehmungen der betr. Verwaltung liegt freiwillige Versicherung nur in wenig Fällen vor.

Die Ergebnisse der Privaterhebung von 1903 sind hinsichtlich der Zahl der erfaßten Personen zu gering, um einen einigermaßen sicheren Schluß daraus zuzulassen. Immerhin ist es von Interesse, die vom Reichsamte des Innern uns mitgeteilten Angaben der Buchhandlungsgehilfen zu betrachten. An der Erhebung hatten 2079 Angestellte des Buchhandels teilgenommen, wovon 5 ohne Gehaltsangaben und 88 weiblichen Geschlechtes, die der geringen Zahl halber hier ausscheiden können. Von den verbleibenden 1986 Gehilfen waren 1235 = 62 % bei der gesetzlichen Invalidenversicherung zwangsweise und 131 = 6½ % freiwillig versichert. Von den ersteren gehörten 925 = 75 % der Klasse V (1150—2000 M. Gehalt) an, 21 % der Klasse IV (850—1150 M.), 4 % der Klasse III (550—850 M.), und ein Gehilfe der Klasse II (350—550 M.!). Eine Lebensversicherung hatten 23,3 %, eine Pensionsversicherung 17,4 %, Witwenversicherung 34,4 % abgeschlossen. An einer Unfallversicherung waren 9 % beteiligt. In Geschäftskassen waren 4 % und von ihrer Firma anderweit versichert 0,6 %. Als auffällig ist dabei zu bezeichnen,

daß bei den zwei letztgenannten Gattungen nur 65 % der Versicherten Rechtsansprüche besitzen, die Fürsorge für die übrigen 35 % also eine Versicherung im Rechtssinne gar nicht ist. Von den versicherten Gehilfen hatten leider nur 475 die Höhe ihrer Beiträge angegeben. Diese betrugen 50085 M., so daß auf den Kopf durchschnittlich 105,44 M. jährlich entfallen.

Eine einzigartige Stellung nimmt im Buchhandel als Wohltätigkeitsgesellschaft der „Unterstützungsverein deutscher Buchhändler und Buchhandlungsgehilfen" zu Berlin ein. Er verfolgt den Zweck, erwerbsunfähige, vornehmlich alte Buchhändler und Gehilfen, sowie deren Hinterbliebene in Notfällen durch einmalige oder regelmäßige Beihilfen zu unterstützen, und zählt über 3000 Mitglieder, darunter rund 1700 Prinzipale. Der Jahresbeitrag ist beliebig, mindestens aber 3 M. Einen Rechtsanspruch besitzt niemand, doch sind Mitglieder und deren Hinterbliebene gegebenenfalls Nichtmitgliedern vorzuziehen. Im Jahre 1906 kamen insgesamt 64000 M. zur Auszahlung; davon gelangten über 26000 M. als laufende, über 7000 M. als einmalige Unterstützungen, zusammen über 33300 M., an Gehilfen und Gehilfenhinterbliebene. Daß auf diesem Gebiete noch viel zu tun übrig bleibt, geht aus den immer wiederkehrenden Klagen des Vorstandes über das große Elend, daß unter den Tausenden der Angehörigen des Buchhandels herrscht, deutlich hervor, wie auch aus der Klage über die Unzulänglichkeit der Mittel, es zu lindern.

Kleinere Unterstützungskassen von nur lokaler Bedeutung bestehen in Braunschweig, Leipzig und München. Sie haben den Zweck, hauptsächlich vorübergehend in Not geratene Gehilfen zu unterstützen. Die größte davon, die des Buchhandlungsgehilfenvereins zu Leipzig, hat 1906 723 M., davon 208 M. an Nichtmitglieder, ausgezahlt."

Schließlich ist hier noch der Stellenlosenkasse der Allgemeinen Vereinigung deutscher Buchhandlungsgehilfen in Berlin zu gedenken. Der Rechtsanspruch ist hier ausgeschlossen, jedoch nur formell. Ein Fünftel des Jahresbeitrags von 12 M. = 2,40 M. werden jährlich der Kasse zugeführt. Sie gewährt nach ein-

jähriger Mitgliedschaft im Fall der Stellenlosigkeit bis zur Höchstdauer von 60 Tagen eine Unterstützung von 1 M. täglich, die sich für je 3 Jahre Mitgliedschaft, in denen keine Unterstützung gewährt wurde, auf 1,50 M. pro Tag, nach mindestens 10jähriger Mitgliedschaft auf 2 M. pro Tag für je 5 Jahre Mitgliedschaft, in denen keine Unterstützung beansprucht wurde, erhöht. Im Jahre 1906 zahlte sie 2820 M. aus, 1907/8 2901 M., 1908/9 4322,50 M., 1909 (April bis Dezember) 4520,50 M. und im Jahre 1910 5551 M.

So segensreich alle diese Einrichtungen wirken und so sehr sie bemüht sind, unter Benutzung aller Vorteile sich den persönlichen Verhältnissen jedes einzelnen anzupassen, so unzureichend müssen doch die Leistungen, namentlich der Pensionsanstalten erscheinen, trotz aller anerkennenswerten Unterstützung durch die Prinzipalität, weil die nötige Voraussetzung zu höheren Leistungen fehlt, weil angemessene Beiträge dazu meist dem einzelnen zu hoch sind, da er sie bis auf wenige Ausnahmen allein aufzubringen hat. Es darf aber auch nicht verschwiegen werden, daß der oft beobachtete Fehler, nicht an die Zukunft zu denken, vielfach daran hindert, auch das aus eigener Kraft Erreichbare anzustreben.

---

2. Bankbeamte.

Die „Bankbeamten“ bilden innerhalb der kaufmännischen Angestellten eine besondere Gruppe, die sich wohl am schärfsten abgrenzt. Ihre Eigenart ist zunächst darin zu finden, daß von dem jungen Manne, der als Lehrling in ein Bankgeschäft einzutreten wünscht, wohl ausnahmslos der Nachweis einer höheren Schulbildung verlangt wird, d. h. mindestens das „Einjährigenzeugnis“, neuerdings aber auch nicht selten das Abiturium. Es kommt hinzu, daß das Bankfach derjenige Teil des kaufmännischen Berufs ist, welcher wohl den größten Zufluß auch aus solchen sozialen Schichten hat, welche ihrerseits nicht in Beziehung zu kaufmännischen Kreisen stehen. Die ursächlichen Zusammenhänge hierfür sind mannigfacher Art und verdienten, zum Gegenstande einer besonderen sozialwissenschaftlichen Untersuchung gemacht zu werden. Als Gesichtspunkte, die hierbei vermutlich eine Rolle spielen werden, seien genannt: die Überfüllung der akademischen Berufe; das Wachsen des allgemeinen Interesses und Verständnisses für die Bedeutung des Wirtschaftslebens; aber auch die nachteiligen Folgen des „Einjährigenexamens“, — ein gesellschaftliches Idol, um dessentwillen von den Eltern auch unfähige Söhne durch die höheren Schulen getrieben werden, die aber nach erlangter „Berechtigung“ nicht wissen, was sie anfangen sollen, und nur wegen der Berufsbezeichnung „Bankbeamter“ sich diesem Zweige der kaufmännischen Tätigkeit zuwenden.

Alle diese Umstände können nicht ohne Folgen auf die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse im Bankbeamtenberuf bleiben. So dürfte z. B. der Übergang von Angestellten, die ihre Lehrzeit

im Bankfach zurückgelegt haben, zu anderen Branchen verhältnismäßig seltener sein als im Warenhandel und in der Industrie, was für die Gehaltsverhältnisse nachteilig ist; — jedenfalls ist es so in den unteren Gehalts- und Altersklassen, während bei den oberen sich das Verhältnis eher umgekehrt gestaltet. Die unteren Klassen werden jedenfalls mehr und mehr zu einem nivellierten Beamtenkörper mit gleichförmiger, sehr spezialisierter Tätigkeit. Die Konzentration zu großen Banken mit ihrem Beamtenheer begünstigt diese Entwicklung.

Die Gesamtzahl der Bankbeamten wird von ihrer größten Organisation gegenwärtig auf 55 000 geschätzt. Nach einer anderen Schätzung beläuft sich die Zahl der Bankbeamten auf 40 bis 50 000, wovon über 10 000, vielleicht sogar bis 20 000 allein auf Berlin entfallen.

Eine umfassende statistische Erhebung über die persönlichen und Familienverhältnisse sowie über Gehaltsverhältnisse der Bankbeamten veranstaltete der Zentralverband des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes (Sitz Berlin NW., 7, Dorotheenstr. 3), um die Unterlagen für die Errichtung eines selbständigen Beamten-Versicherungsvereines des deutschen Bankgewerbes zu gewinnen.[1])

Durch ca. 4000 Firmen wurde an etwa 38 000 Angestellte ein Fragebogen verbreitet, der von 24 146 Angestellten bei 1247 Firmen beantwortet wurde. Doch sind in diesen Zahlen nicht nur die eigentlichen Bankbeamten, die kaufmännisch usw. vorgebildet sind, sondern auch die Unterbeamten (Bureaudiener, Kassenboten usw.) einbegriffen.

Aus den Ergebnissen sind bemerkenswert für die soziale Zu-

---

[1]) Bericht über die Vorarbeiten des Zentralverbandes des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes in Sachen der Bankbeamten-Versicherung. Dem Bankiertag erstattet von dem Geschäftsführer des Zentralverbandes Rechtsanwalt Max Wittner in Berlin. Nebst einem technischen Bericht über die Kosten der Bankbeamtenversicherung von Regierungsrat Dr. Georg Pietsch, Berlin. 1907.

sammensetzung des Berufs die Prozentsätze der Verheirateten, sowie Zahl und Alter der Kinder.

Bei der Bearbeitung der Familienverhältnisse wurden die Karten für Lehrlinge und für weibliche Angestellte ausgeschlossen. Es wurden demgemäß von den eingegangenen 24146 Karten nur 19350 verwertet. Von diesen kommen auf die Gruppe A, die eigentlichen Bankbeamten, 16454 oder 85 % und auf die Gruppe B, die anderen Beamten, 2896 oder 15 %. Von jenen 19350 Beamten waren 8285, also 42,8 %, verheiratet. Interessant ist nun der Vergleich zwischen beiden Gruppen. Der Prozentsatz der Verheirateten ist nämlich bei den beiden Gruppen sehr verschieden, bei A 36,9 %, bei B 76,5 %. Der Unterschied ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß die jüngeren Altersklassen verhältnismäßig stärker in der Gruppe A als in der Gruppe B vertreten sind. Aber auch bei den einzelnen Altern ist der Prozentsatz der Verheirateten bei den Unterbeamten (Gruppe B), wie aus folgender Übersicht zu erkennen ist, durchweg höher als bei den anderen

Alter in Jahren	Zahl der Beamten		Davon sind verheiratet		Von 100 Beamten sind verheiratet	
	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe A	Gruppe B
unter 20	999	252	—	—	0,0	0,0
20—24	4155	119	48	10	1,2	8,4
25—29	3810	270	806	152	21,2	54,0
30—34	2420	411	1323	369	54,7	90,0
35—39	1613	448	1131	409	70,1	91,3
40—44	1183	383	943	362	79,7	94,5
45—49	832	276	655	258	78,7	93,5
50—54	626	249	521	238	83,2	95,6
55—59	420	200	344	187	81,9	93,5
60—64	232	138	182	118	78,2	85,5
65—69	113	108	81	81	71,6	75,0
70—74	38	39	26	29	68,4	74,5
75—79	9	1	6	1	66,7	100,0
80 u. darüb.	4	2	4	1	100,0	50,0
zusammen	16454	2896	6070	2215	36,9	76,5

Beamten. Auch die Zahl der Kinder ist (zu vgl. Übersicht) bei den Unterbeamten größer als bei Gruppe A. Bei ihnen kommen 1,06 und bei Gruppe A 0,47 Kinder unter 18 Jahren auf einen Angestellten. Zu einem erheblichen Teil erklärt sich dies dadurch, daß bei ersteren die unteren Altersklassen sehr schwach besetzt sind und bei gleichem Alter der Prozentsatz der Verheirateten größer als bei den anderen Beamten ist. Nur in den höheren Altern kommen bei den Unterbeamten auf 1 Angestellten

Alter der Angestellten in Jahren	Zahl der Kinder unter 18 Jahren, die auf 1 Angestellten entfallen	
	Gruppe A	Gruppe B
20—24	0,01	0,04
25—29	0,14	0,50
30—34	0,62	1,32
35—39	1,10	1,83
40—44	1,43	1,87
45—49	1,38	1,63
50—54	1,12	1,07
55—59	0,57	0,45
60—64	0,30	0,24
65—69	0,20	0,14
70 u. darüber	0,05	0,03
zusammen	0,47	1,06

weniger Kinder unter 18 Jahren als bei den anderen Beamten. Bei den Bankangestellten — selbst bei den Unterbeamten — ist übrigens die Zahl der Kinder wesentlich kleiner, als es den in der Denkschrift des Reichsamts des Innern mitgeteilten Erhebungen über die Gesamtheit der Privatangestellten entsprechen würde.

Eine Übersicht über die Verteilung der Bankangestellten nach Altersklassen gibt leider Gruppe A und B zusammengefaßt wieder. Da aber die Unterbeamten nur einen kleinen Teil (s. oben) ausmachen, und da ferner die Unterbeamten gerade in den jüngeren Altersklassen überhaupt nur schwach vertreten sind, so läßt die Tabelle doch wohl einen ziemlich sicheren Schluß auf das Verhältnis der Altersklassen der eigentlichen Bankangestellten zu.

Altersklassen in Jahren	Von 100 mindestens 20 Jahre alten Angestellten kommen auf die einzelnen Altersklassen
20—29	46,15
30—39	27,04
40—49	14,77
50—59	8,26
60—69	3,27
70 u. darüber	0,51
zusammen	100,00

Unserer Bitte um weitere Mitteilungen aus dem Urmaterial konnte der Zentralverband des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes nicht entsprechen, da ihm sämtliche Angaben von den Firmen lediglich für den Zweck der Versicherungskasse und vertraulich zur Verfügung gestellt worden waren.

Von den anderen, uns hier interessierenden Berufsverhältnissen ist nur die Gehaltsfrage in der erwähnten Statistik des Verbandes der Arbeitgeber berücksichtigt (vgl. die folgende Tabelle).

Alter in Jahren	Es kommen von 100 Bankangestellten auf die Gehaltsklassen				
	bis 1600 M.	1601 M. bis 2400 M.	2401 M. bis 4000 M.	4001 M. bis 6000 M.	über 6000 M.
unter 20	99	1	—	—	—
20—24	70	28	2	0	—
25—29	22	59	18	1	0
30—34	8	37	47	7	1
35—39	5	21	53	16	5
40—44	5	15	51	22	7
45—49	6	14	47	24	9
50—54	6	13	37	32	12
55—59	7	17	36	26	14
60—64	12	16	34	24	14
65—69	15	24	24	27	10
70 u. darüber	35	18	35	8	4
zusammen	32	31	26	8	3

Nimmt man für die einzelnen Gehaltsklassen das Durchschnittseinkommen zu 1200, 2000, 3200, 5000, 7500 M. an, so ergeben sich Durchschnittsgehälter, diese abgesehen von den jüngsten Altern, höher, zum Teil wesentlich höher als die in der Denkschrift des Reichsamts des Innern angegebenen Durchschnittsgehälter der Privatangestellten überhaupt, wobei noch zu beachten ist, daß bei den Bankangestellten nur das feste Gehalt in Betracht gezogen worden ist. (Über die weiteren Formen der Besoldung s. unten.)

Diese Angaben werden durch die Organisationen der Angestellten im allgemeinen bestätigt. Nach Ermittelungen, die vom Vereine der Bankbeamten in Berlin (Berlin W. 8, Französischestr. 57/58) vorgenommen worden sind, liegen die Verhältnisse wie folgt:

Das Anfangsgehalt der im Bankfach Angestellten beträgt in der Regel nach beendeter, meist drei Jahre dauernder Lehrzeit 1200 M. pro Jahr und steigt in jährlichen, oder auch dreijährigen Raten um 100 bis 300 M. bzw. 300 bis 600 M. Außer dem Jahresgehalt pflegen Gratifikationen zu Weihnachten und nach Abschluß der Jahresrechnung (Bilanz) verteilt zu werden, die auf 20—30 % des Jahresgehaltes zu schätzen sind. In höheren Stellungen oder auch nach einer Dienstzeit von 20—25 Jahren oder mehr kommen bei einigen Instituten vertragsmäßige Tantiemen in Betracht, die schwer zu ermitteln, aber wohl höher als auf 20—30 % zu schätzen sind. Diese Angaben beziehen sich auf die bestehenden Gehaltssätze in den Großbanken; in den übrigen Betrieben sind diese Verhältnisse meist, wenn auch nicht immer, ungünstiger. —

Der Zentralverband des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes teilte uns auf unsere Anfrage im übrigen mit, daß er seit Jahren mit vollem Erfolge für die Einführung des Frühschlusses am Sonnabend und der völligen Sonntagsruhe sowie für die Bewilligung regelmäßigen Urlaubs eingetreten sei.

Dazu erfahren wir von der schon genannten Angestelltenorganisation: Die Arbeitszeit dauert gewöhnlich 8 Stunden

bei einer Mittagspause von durchschnittlich 2 Stunden; Sonntags- und Nachtarbeit kommt im allgemeinen nicht mehr vor. In einzelnen Zweigen des Bankfachs, in denen der Ultimohandel gepflegt wird, wird mindestens an einem Tage gegen Ende jedes Monats bis 10 Uhr abends oder bei lebhaftem Börsengeschäft noch Stunden darüber hinaus gearbeitet.

In allen größeren Bankbureaus findet in der zweiten Hälfte des Juni und des Dezember etwa bis zum 20. Juli und 20. Januar wegen der Ausfertigung der Conte-Corrente eine längere als die gewöhnliche Arbeitszeit, etwa bis 8 Uhr und später, statt. Solche Mehrarbeit wird in der Regel nicht honoriert.

Die meisten Bureaus der Großbanken, zum Teil auch der Privatbankiers, schließen Sonnabends für das Publikum um 3 Uhr; die Erledigung der laufenden Arbeit hält die Angestellten sodann noch eine bis zwei Stunden fest. Dafür beginnt am Montag Vormittag die Arbeitszeit, anstatt wie gewöhnlich um 9 Uhr, eine halbe bis eine Stunde früher.

Die allgemeine Einführung der „englischen Tischzeit" wird von den Organisationen der Bankangestellten grundsätzlich erstrebt, doch sind die Ansichten noch sehr geteilt. Die Durchführung wird besonders dadurch erschwert, daß für die Erledigung der Post und Abrechnungen sowie für den Verkehr mit dem Publikum, besonders den Warengeschäften, eine vollständige Umänderung der Organisation in den Betrieben erfolgen müßte. Besondere Schwierigkeiten sollen der englischen Tischzeit bei den Maklerbanken und -Firmen entgegenstehen; in jedem Monat seien hier fast die letzten acht Tage eher geeignet, eine Nachtschicht einzulegen, als von einem freien Nachmittag zu sprechen. So wurde mitgeteilt, daß in diesen acht Tagen jeden Tag fast durchschnittlich zwölf, mitunter sogar fünfzehn Stunden gearbeitet werden müßte, um der sich gerade um die Zeit des Ultimos anhäufenden Arbeit einigermaßen Herr zu werden. Doch komme es auch vor, daß mitunter wenig zu tun ist; dann würde eben die Arbeit danach eingeteilt, so daß auch diese Beamten in den Genuß eines freien Nachmittags kämen. Eine Festlegung

von bestimmten Arbeitsstunden mit einigen Ausnahmetagen, wie sie von einigen Seiten angestrebt wird, erscheint also unter solchen Verhältnissen nicht gut durchführbar; die Arbeitszeit muß sich eben jeweils darnach richten, in welcher Fülle sich die Arbeit bietet.

Die Urlaubsgewährung kann im allgemeinen als eingeführt gelten. Auch hier entscheidet das Dienstalter. Die Erholungszeit beträgt hiernach in den Großbanken 10 Tage bis 4 Wochen, während kleinere Betriebe zum Teil geringeren Urlaub gewähren.

Während der Zeit der pflichtmäßigen beiden militärischen Übungen pflegt eine Unterbrechung in der Zahlung des Gehalts nicht einzutreten.

Weibliches Personal ist auch in der Bankbranche, wenn auch bisher in geringem Umfange, eingestellt worden und dient vorzugsweise der Korrespondenz nach Diktat; deren Einkünfte bewegen sich in den Grenzen der Gehälter für die jüngeren Beamten (s. auch S. 118).

Für die Angestellten der Großbanken ist schon jetzt durch Pensionsfonds und teilweise feste Pensionssätze gesorgt, die sich nach dem Dienstalter richten. Nach den (keineswegs vollständigen) Materialien des Zentralverbandes für das Bank- und Bankiergewerbe ist für über 21 % der Beamten auf solche Weise gesorgt. Aus diesen eigenen Hauskassen der Großbanken werden die Beamten bei Arbeitsunfähigkeit nach 25—30jähriger Tätigkeit nach Ermessen der betreffenden Verwaltungen pensioniert. Bei der Direktion der Diskontogesellschaft besteht allerdings eine statutenmäßige Pensionsberechnung, bei der die Beamten nach 12jähriger Dienstzeit einen Pensionsanspruch haben, der sich auf 2 % mal Anzahl der Dienstjahre beläuft. Durch das in Aussicht stehende staatliche Pensionsgesetz haben die Verwaltungen der einzelnen Banken ihre Pensionskassen jetzt verschiedentlich in eine andere Form gebracht, so z. B. die Deutsche Bank, die eine eigene neue Pensionskasse eingerichtet hat, welche auf Basis von 13 % des Jahresgehalts berechnet ist. Die Beamten zahlen

4 %, während die Bank 9% vom Jahresgehalt des betreffenden Beamten zahlt. Die Pensionsberechtigung soll nach einer 10 jährigen Wartezeit eintreten. Die meisten anderen Banken, auch die Diskontogesellschaft, treten jetzt mit ihren neu engagierten Beamten dem Versicherungsverein des Zentralverbandes des Bank- und Bankiergewerbes bei, während die älteren Beamten nach den vorliegenden Mitteilungen noch unter den alten Pensionsverhältnissen stehen. Neuerdings haben auch eine große Anzahl von Privatfirmen ihre Angestellten bei dem genannten Beamtenversicherungsverein im Hinblick auf die kommende staatliche Versicherung und in Erwartung der Anerkennung dieser Kasse als Ersatzinstitut versichert. Es waren Ende 1910 im ganzen bei diesem Verein 11 135 Beamte (darunter 2765 verheiratete) versichert, und inzwischen dürfte eine weitere erhebliche Zunahme der Zahl aus dem erwähnten Grunde stattgefunden haben und auch noch zu erwarten sein.

Feststehende Bestimmungen über die Fürsorge in Krankheitsfällen finden sich nicht. Für die jüngeren Bankbeamten treten die Bestimmungen der Ortskrankenkasse in Kraft. Meist tritt eine Schmälerung der Monatseinkünfte nicht ein, wohl aber ist, wenn auch nur in selteneren Fällen, die Kündigung der Stellung bei monatelanger Krankheit vorgekommen. In letzterer Hinsicht kommt den Beamten bei den Großbanken bzw. bei den über 1300 Mitgliedsfirmen des Versicherungsvereins die Möglichkeit einer Pensionierung zustatten.

Die Organisation der Bankangestellten ist recht gut.

In der Erkenntnis des wesentlichsten sozialen Mangels hat der Verein der Bankbeamten in Berlin eine Pensionskasse und Sterbekasse (letztere erst 1907 begründet) geschaffen, die jedoch bis jetzt zusammen nur etwa 373 Versicherte zählen. Ferner hat der Verein eine größere Anzahl von Ärzten, welche die Mitglieder unentgeltlich, deren Angehörige zu bedeutend ermäßigten Sätzen behandeln, und Spezialärzte, die Mitgliedern und Angehörigen Honorarermäßigungen gewähren, angestellt. Erwähnt seien auch die Gewährung freier Arznei und die im Wintersemester gut be-

suchte Fachschule. Der Verein sieht mit warmem Interesse der Schaffung eines Gesetzes über die Pensions-Zwangsversicherung entgegen, wobei er jedoch wünscht, daß Versicherungsanstalten, die mindestens dasselbe leisten, wie die staatliche Kasse, dieser gleichgestellt werden.

Die größte Organisation der Bankangestellten ist der Deutsche Bankbeamtenverein (Berlin NW. 7, Mittelstr. 39) mit über 26000 Mitgliedern, die in 83 Zweigvereinen und gegen 200 Ortsgruppen organisiert sind. Der Verband ist auch im Ausland durch Zweigvereine in London und Paris und durch Ortsgruppen in Brüssel, Antwerpen, Mailand, Santiago und an anderen Orten vertreten. Er pflegt ein freundschaftliches Verhältnis zum Verein der Arbeitgeber, dem Centralverband des deutschen Bank- und Bankiergewerbes, und hat mit diesem am 11. Juli 1909 den bereits erwähnten Beamtenversicherungsverein des deutschen Bank- und Bankiergewerbes gegründet. Die Versicherungsberechtigung tritt nach einer zehnjährigen Wartezeit ein, mit jedem Jahre steigt die Rente, bei Invalidität um $1^1/_4$ %, bei Pension um 1 %, mit dem 65. Lebensjahre tritt Pension eo ipso in Kraft. Die Prämie beträgt ca. $8^1/_2$ % des Gehaltes; die Anstellungsfirmen tragen von der Prämie $^9/_{17}$, die Angestellten $^8/_{17}$. Da die Kasse nach den Normativbestimmungen aufgebaut und eingerichtet ist, hoffen die Organisationen der Bankbeamten, ihre Anerkennung als Ersatzinstitut für die geplante allgemeine staatliche Privatangestelltenversicherung durchzusetzen.

Die weitere soziale Tätigkeit des Deutschen Bankbeamtenvereins erstreckt sich u. a. auf Herbeiführung einer Änderung des veralteten Pfändungsrechtes bei Privatbeamten; er hat diese Angelegenheit s. Z. durch eine Petition an den Reichstag in Fluß gebracht und dadurch Erhebungen der Regierungen veranlaßt. Besondere Bemühungen gelten auch der Ausdehnung der Sonntagsruhe und des Sonnabendfrühschlusses im Bankgewerbe. Nach den letzten Erhebungen des Vereins besteht der Frühschluß bereits an 151 Orten, während

die Sonntagsruhe an 189 Plätzen eingeführt ist. Es wird erstrebt, die Sonntagsruhe reichsgesetzlich festlegen zu lassen. Den Bemühungen — auch des Berliner Bankbeamtenvereins — ist es gelungen, einen Schluß der Börse an den Tagen vor den großen Festen herbeizuführen.

Die Stellenvermittlung des Deutschen Bankbeamtenvereins konnte in der letzten Geschäftsperiode über 900 Bankangestellte unterbringen. Da die geringen Gehälter der weiblichen Bankangestellten bereits beginnen, die Einkommensverhältnisse im allgemeinen ungünstig zu beeinflussen, so verlangt der Verein auch für die Frauen den Nachweis einer entsprechenden Allgemeinbildung und eine geordnete Lehrzeit.

Versuchte Beschränkungen der Freizügigkeit konnten durch die Organisationen der Bankbeamten wiederholt verhindert werden.

Der Organisationsgedanke hat allgemein bei den Bankbeamten in den letzten Jahren überraschend schnell Eingang gefunden. So stieg z. B. der Deutsche Bankbeamtenverein von 1905 bis 1911 um beinahe 21 000 Mitglieder.

3. Handlungsreisende.

Als Unterlage für die folgenden Ausführungen dient eine monographische Schilderung über die wirtschaftliche und soziale Lage der reisenden Kaufleute,[1]) die uns die Organisation dieses Standes, der Verband reisender Kaufleute Deutschlands (Sitz Leipzig, Thomasring 15), zur Verfügung gestellt hat.

Die Stellung des Handlungsreisenden unterscheidet sich wesentlich von der der übrigen, nicht leitenden kaufmännischen Angestellten. Schon rechtlich tritt dies in seiner viel größeren Vertretungsbefugnis, auf Grund seiner Eigenschaft als Handlungsbevollmächtigter, zutage. Ferner aber: Wer einen brauchbaren Reisenden hat, sucht ihn sich zu erhalten und bessert sein Einkommen lieber auf, als daß er ihn aus der Stellung scheiden läßt; vorausgesetzt, daß die gestellten Ansprüche sich mit dem Geschäftsetat vereinigen lassen. Daher kommt es auch, daß z. B. die Stellenvermittlungsabteilung des Verbandes reisender Kaufleute Deutschlands mehr Nachfragen nach Handlungsreisenden zu verzeichnen hat, als Angebote vorliegen. Das ist verständlich, denn der Beruf des Handlungsreisenden bietet mancherlei Schwierigkeiten; für eine

---

[1]) Wir haben uns hier mit den „reisenden Kaufleuten im engeren Sinne", d. h. den von einem Kaufmann festangestellten Handlungsreisenden (§§ 55, 59 ff. HGB.) zu beschäftigen. Unter reisenden Kaufleuten im weiteren Sinne werden nämlich alle diejenigen Kaufleute verstanden, welche eine geschäftliche Reisetätigkeit ausüben, gleichviel ob sie im Dienste einer Firma stehen oder ob sie als kaufmännische Agenten arbeiten oder ob sie Geschäftsinhaber sind. Der „Verband reisender Kaufleute Deutschlands" erstreckt sich auf die reisenden Kaufleute im weiteren Sinne.

erfolgreiche Tätigkeit sind deshalb eine Reihe von individuellen Fähigkeiten und Neigungen — Gewandheit im Umgang, Elastizität, Arbeitsamkeit, Gesundheit usw. — Voraussetzung.

Das Gehalt der Handlungsreisenden ist meist höher als das der übrigen Handlungsgehilfen. Als Durchschnittsgehalt wird bei Inlandreisenden 3000 Mk. pro Jahr angenommen, während Auslandsreisende 8000—12000 Mk. Gehalt und mehr beziehen. Bei etwa 60 % der Stellen wird neben dem Gehalt noch eine weitere Vergütung gewährt, die entweder in einer Provision von den bewirkten Verkäufen oder in einer Umsatzprovision von dem Gesamtumsatz der Firma, in einer bestimmten Tantième oder auch in einer Weihnachts- oder Inventurgratifikation besteht. Die Höhe ist sehr schwankend; genauere Angaben konnte auch der Verband reisender Kaufleute nicht machen. Vorherrschend ist jedenfalls der Brauch, daß dem Handlungsreisenden von seinen Verkäufen eine Provision gewährt wird, oft allgemein, oft auch nur, wenn die Verkäufe eine gewisse Höhe erreichen. Daß ein festes Gehalt gezahlt wird, ist Regel. Es gibt aber auch eine große Anzahl festangestellter „Provision"-Reisender, welche nur Provision und Reisespesen beziehen. Die Provision steigt in diesen Fällen bis zu 10, 15 % und darüber hinaus, je nach dem Artikel, um dessen Vertrieb es sich handelt. Demgemäß ist auch jede Schätzung dieses Einkommens unmöglich. Wo nur ein Provisionssatz vereinbart wird, die Spesen aber dem Reisevertreter zur Last fallen, kann von einem „Handlungsreisenden" nicht mehr die Rede sein; dann hat man es vielmehr mit Handlungsagenten zu tun.

Freilich gibt es trotz des oben genannten Durchschnittsgehalts im Beruf des Handlungsreisenden auch eine Reihe von ungünstigen Posten. Ein Teil der Handlungsreisenden befindet sich in Stellungen mit Gehaltsbezügen, die im Hinblick auf die Strapazen und die Verantwortlichkeit, die die Reisetätigkeit mit sich bringt, als nicht angemessen bezeichnet werden. Auch „Spesendrückerei" macht sich mehr und mehr bemerklich. Wenn trotzdem von den Handlungsreisenden solche gering dotierte Posten an-

genommen werden, so liegt das daran, daß zahlreiche Firmen in neuerer Zeit die Reisetätigkeit eingeschränkt haben und daß sich infolgedessen auch unter den Handlungsreisenden Stellungslosigkeit geltend macht. Doch fügt der Verband der reisenden Kaufleute selbst als Begründung hinzu: „Der Konkurrenzkampf, der in den letzten Jahrzehnten das wirtschaftliche Leben beherrscht hat, ist freilich auch in dieser Hinsicht nachteilig für den Beruf der Handlungsreisenden gewesen. Die Firmen, namentlich die mittleren und kleinen, sind gezwungen gewesen, Gehalt und Reisespesen auf das Maß herabzudrücken, daß nach der Ökonomie ihres Geschäftshaushaltes zulässig erscheint, wenn die Rentabilität des Geschäftes gewahrt werden soll." Als ein Krebsschaden wird es bezeichnet, daß Firmen, um die Reisespesen zu sparen, Provisionsreisende suchen, welche „nebenbei" die Artikel mit führen sollen.

Im allgemeinen muß allerdings daran festgehalten werden, daß der Stellenwechsel im Stande der reisenden Kaufleute nicht so groß ist wie in anderen Kreisen der Handlungsgehilfen, und daß im allgemeinen die soziale Lage der Handlungsreisenden in Deutschland günstiger ist, als in den übrigen Staaten des Kontinents.

Tägliche Arbeitsdauer, Sonntagsarbeit und Urlaubsgewährung sind Fragen, die bei der Eigenart des Berufs der Handlungsreisenden sich nicht unter denselben Gesichtspunkten beurteilen lassen, wie bei den anderen Privatangestellten. Der Verband reisender Kaufleute Deutschlands macht hierüber ebenso wie über die Gehaltszahlung bei militärischen Übungen überhaupt keine Mitteilungen.

Dagegen liegen über die Fürsorgeverhältnisse nähere Angaben des Verbandes vor. Diese Frage verdient insofern besondere Aufmerksamkeit, als der Gesundheitszustand der reisenden Kaufleute, wie die Erhebungen im Verband reisender Kaufleute bei Einrichtung seiner Wohlfahrtskassen gezeigt haben, ungünstig ist. Dies hängt mit der aufreibenden Tätigkeit zusammen, welcher auch der reisende Kaufmann unterworfen ist, der nur das Inland bereist. Die Sterb-

lichkeitsziffer wird noch ungünstiger, sobald man die Auslandsreisenden in Betracht zieht. Nach den angestellten Erhebungen sind als das Durchschnittsalter eines reisenden Kaufmanns 44,95 Jahre anzusehen. Diese Ziffer wirkt erschreckend. Auch stellt sich früher als in anderen Berufsarten die Berufsinvalidität ein, d. h. der Reisende verfügt nicht mehr über den gesundheitlichen Fonds, um seine Reisetätigkeit fortzusetzen, zum mindestens muß er sie einschränken, die Touren abkürzen, größere Pausen machen usw. Mit welchem Jahre diese gänzliche oder teilweise Invalidität eintritt, darüber fehlt es an statistischem Material, doch läßt sich nach den Erfahrungen des Verbandes annehmen, daß nach dem 50. Lebensjahre ein Abnehmen der Reiseleistungsfähigkeit bemerkbar wird. In der von dem Verband begründeten Kranken- und Begräbniskasse (freie Hilfskasse) kommen auf je 500 Krankheitsfälle 47 Nervenerkrankungen, 64 Rheumatismus- und Gichterkrankungen, 43 Magen- und Darmerkrankungen, 50 Influenzaerkrankungen, 44 Zahnerkrankungen usw., während andere Krankheiten einen viel geringeren Prozentsatz ausmachen.

Bemerkt muß ferner werden, daß ein erheblicher Teil der Handlungsreisenden — ungeachtet ihrer Beschäftigung, die sie oft und lange Zeit von ihren Wohnsitz fernhält — verheiratet ist. Der Verband der reisenden Kaufleute schätzt auf Grund der Erhebungen, die er seinerzeit für die Denkschrift des Reichsamts des Innern über die Privatbeamtenversicherung angestellt hatte, die Zahl der Verehelichten auf 60 %; unter ihnen die Zahl derjenigen, die Kinder haben auf 85 %.

Die Organisationen der Handlungsreisenden haben sich denn auch der Fürsorgetätigkeit in erster Linie gewidmet. Über die Zahl der Handlungsreisenden, welche organisiert sind, läßt sich etwas Genaues nicht sagen. Im „Verband reisender Kaufleute Deutschlands" (Sitz Leipzig) sind rund 6000 Handlungsreisende vertreten. Eine große Anzahl gehört aber auch dem Verband Deutscher Handlungsgehilfen, dem Verband der 58er, dem Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband und einigen kleineren Verbänden an. In diesen Verbänden sind Wohlfahrtseinrichtungen zur Unterstützung der Mit-

glieder in Fällen der Krankheit, des Ablebens sowie der Invalidität getroffen. Im „Verband reisender Kaufleute Deutschlands“, der hier insbesondere interessiert, werden Notstands-, Kranken-, Begräbnis-, Witwen- und Waisen-, Alters- und Invaliditätsunterstützung gewährt. Da alle diese Unterstützungen aber nur als Beihilfe zur Lebensführung des Betroffenen betrachtet werden und eine völlig ausreichende Fürsorge damit nicht geschaffen ist, werden in den Kreisen der Handlungsreisenden die Bestrebungen für die Privatbeamtenversicherung lebhaft unterstützt. Nach den seiner Zeit vom Verband veranstalteten Erhebungen hatten im übrigen nur etwa 30—35 % durch besondere Versicherungen etwas für ihren Todesfall zugunsten der Hinterbliebenen und für ihre Invalidität getan. Die Benutzung der zahlreichen Versicherungsgelegenheiten privater Gesellschaften war verhältnismäßig gering, so daß bei einer großen Anzahl Handlungsreisender für den Todesfall und den Invaliditätsfall überhaupt nicht gesorgt ist. Der Verband reisender Kaufleute Deutschlands hat, um diesem Übelstand abzuhelfen, mit verschiedenen Versicherungsgesellschaften Verträge abgeschlossen, welche den Versicherungsnehmern besondere Vorteile gewähren. Verhältnismäßig am stärksten benutzt werden die Versicherungen gegen Unfall, was mit der Reisetätigkeit seiner Mitglieder in Zusammenhang steht.

Das vom Verbande zu Unterstützungszwecken festgelegte Vermögen beläuft sich auf 3 787 078,75 Mk. An Unterstützungen hat er seit dem Bestehen seiner Kassen gezahlt 1 105 112 Mk. 1 Pfg. und zwar: 433 731 Mk. 29 Pfg. Notstands-, Kranken- und Begräbnisunterstützung, 620 358 Mk. 90 Pfg. Witwen- und Waisenunterstützung 51 021 Mk. 82 Pfg. Invalidenunterstützung. Dazu kommen aus der Krankenkasse (freiwillige Hilfskasse) noch 595 875 Mk. 50 Pfg.

An der Selbsthilfe nehmen indes verhältnismäßig nicht viel Handlungsreisende teil. Namentlich die jüngeren Reisenden beteiligen sich an der Organisation nicht und treten erst dann an die Verbände heran, wenn sie infolge ihres vorgerückten Alters höheren Beitragsleistungen unterworfen sind. Ein beträchtlicher

Teil versäumt es überhaupt, zur rechten Zeit sich einem Fachverbande anzuschließen, und meldet sich erst zur Mitgliedschaft, wenn er bereits die zulässige Altersgrenze überschritten hat. Der Verband reisender Kaufleute Deutschlands hat eine Mitgliederzahl von 12435 reisenden Kaufleuten.

Auch die rechtlichen Verhältnisse liegen bei den Handlungsreisenden eigenartig und müssen deshalb noch kurz erörtert werden. Die Kündigungsfrist, welche den Handlungsreisenden eingeräumt wird, geht fast nie unter die gesetzliche (§ 66 HGB.) herunter. Kündigungsfristen von einem Monat gehören zu den Seltenheiten. Wohl aber werden häufig sogenannte Probeengagements abgeschlossen und zwar auf einen bis zu sechs Monaten. Probeengagements von längerer Dauer sind nicht bekannt geworden. Kürzere insofern, als verschiedentlich eine „Probetour" vereinbart wird, deren Dauer sich auf Tage, Wochen und Monate bemißt. In den meisten Fällen geht die Kündigungsfrist beim Handlungsreisenden über die gesetzliche Frist hinaus. Da jede Firma ein Interesse daran hat, sich einen guten Reisenden zu sichern, werden gerade mit Handlungsreisenden längere Verträge gemacht. Die Zeitdauer dieser Anstellungsverträge schwankt zwischen einen und zehn Jahren und beläuft sich durchschnittlich auf drei Jahre.

Die Einwirkung der Konkurrenzklauseln hat sich im Berufe der Handlungsreisenden besonders fühlbar gemacht. Es werden, nach den Umfragen zu urteilen, die der Verband reisender Kaufleute in beschränktem Maße seiner Zeit, als die Bewegung gegen die Konkurrenzklausel in den Angestelltenverbänden rege wurde, veranstaltet hatte, wohl bei mindestens 50 % der Anstellungsverträge mit Handlungsreisenden jetzt Konkurrenzverbote aufgenommen, und darin oft Konventionalstrafen vereinbart, welche in keinem Verhältnis zu den Bezügen des Reisenden stehen. „Konventionalstrafen von 5000—10000 Mk., bei einem Gehalt von 2400 Mk. oder weniger, sind keine vereinzelten Erscheinungen. Dabei sind die Klauseln oft so scharf gefaßt, daß dem Reisenden seine ganze Branche so gut wie verschlossen ist. Das kann aber

in vielen Fällen zu sozialem Elend führen. Dem Handlungsreisenden, der z. B. zehn Jahre lang nur in der Konfektionsbranche, in der Maschinenbranche usw. tätig war, ist es nicht möglich, sofort auch in einer anderen, nicht verwandten Branche tätig zu sein. Er ist auf seine Branche „eingearbeitet". Wird ihm diese verschlossen, so verfällt er nur zu oft der Stellungslosigkeit, da in den anderen Branchen auch nur eingearbeitete Reisende gesucht werden. Oder aber er muß sich mit einer geringen Stellung in einer neuen Branche begnügen, d. h. von vorne anfangen. Bittere Not bricht dann über die Familie herein, wenn früher nicht ausreichende Ersparnisse gemacht werden konnten. Noch unheilvoller wirkt die Konkurrenzklausel dann, wenn eine Konventionalstrafe nicht ausgemacht ist, mithin dem Handlungsreisenden, der das Konkurrenzverbot übertritt, durch Urteil die Unterlassung der Tätigkeit bei einer Konkurrenzfirma verboten werden kann." — Deshalb hat der Verband reisender Kaufleute Deutschlands sich für eine weitergehende Beschränkung dieser Klausel ausgesprochen, als sie bisher in §§ 74, 75 HGB. gewährleistet ist, wenn er sich andererseits auch nicht verhehlt hat, wie der Verband selbst hervorhebt, daß „eine gänzliche Aufhebung der Klausel im Interesse der Prinzipale kaum durchführbar" erscheint.

Ein wichtiges Berufscharakteristikum muß noch hervorgehoben werden: Die Eigenart ihrer Stellung und Tätigkeit eröffnet den Handlungsreisenden viel mehr als den anderen kaufmännischen Angestellten die Möglichkeit, einst selbständig zu werden, sei es, daß sie sich als kaufmännische Agenten mit eigner Firma niederlassen, sei es, daß sie selbst ein Geschäft in der Branche, in der sie bisher gereist haben, begründen.

---

4. Warenhausangestellte.

Auf Veranlassung der Gesellschaft für Soziale Reform hat der Verband Deutscher Waren- und Kaufhäuser (Sitz Berlin, Habsburgerstr. 3) eine besondere statistische Erhebung über die Lage der Warenhausangestellten veranstaltet. Da diesem Verbande ca. 800 Waren- und Kaufhäuser in allen Teilen des ganzen Reiches angehören, unter denen sich sowohl die kleinen Warenhäuser der Vorstädte und Kleinstädte wie auch die größten Warenhäuser Deutschlands befinden, und da etwa 40 % der befragten Warenhäuser geantwortet haben, gibt die Statistik ein recht umfassendes Bild.[1])

Nach den Ergebnissen der Statistik besteht 4/5 des gesamten Warenpersonals aus weiblichen Angestellten, 1/5 aus männlichen.

Über die Gehaltsverhältnisse der männlichen An-

	Durchschnittl. Mindestgehalt Mk.	Durchschnittl. mittl. Gehalt Mk.	Durchschnittl. Höchstgehalt Mk.
Einkäufer, Abt.-Chef [2])	197,50	298,50	396,—
Dekorateure	126,—	190,—	253,—
Buchhalter	139,—	193,—	248,50
Verkäufer	102,—	141,—	179,—
Lehrlinge	17,—	26,—	36,—

[1]) Ich habe in die Fragebogen selbst keinen Einblick erhalten, da die Namen der Firmen darauf vermerkt waren; der Verband Deutscher Waren- und Kaufhäuser verbürgt sich jedoch für die Richtigkeit der folgenden Zahlen.
Der Verfasser.

[2]) Das Gehalt steigt aber in den größeren Waren- und Kaufhäusern viel höher, bis über 20000 M.

gestellten liegt vorstehende Aufstellung der monatlichen Durchschnittsgehälter bei sämtlichen Warenhäusern vor.

Bei 40 % der antwortenden Warenhäuser tritt zu diesen Gehältern, hauptsächlich für die Abteilungschefs und für die Verkäufer, eine Prämie oder prozentuale Gewinnbeteiligung hinzu. Jedoch ist diese bei den verschiedenen Firmen, sowie auch in den einzelnen Monaten so schwankend, daß sich ein Normalsatz nicht aufstellen ließ. Bei den Einkäufern und Aufsichtsherren wird diese Prämie am Schlusse des Jahres oder nach der Inventur in Gestalt eines prozentualen Anteils am Umsatze der Abteilung ausgezahlt. Für das Verkaufspersonal existieren Prämien unter den verschiedensten Bezeichnungen. Außer der Mehrumsatzprämie, d. h. der Prämie, welche der Verkäufer auf die Summe bekommt, die er über seine festgesetzte Verkaufssumme erzielt, bestehen noch Umsatz- und Ladenhüterprämien (für schwerverkäufliche und schon länger am Lager befindliche Artikel).

Der Verkäuferberuf ist zahlenmäßig am stärksten vertreten. Ein verhältnismäßig neuer Beruf ist der des Dekorateurs, soweit das Dekorieren nicht zu den gelegentlichen Funktionen des Verkaufspersonals gehört, sondern dafür besondere Dekorateure angestellt sind. Das Lehrlingswesen ist im Warenhause wenig oder fast gar nicht entwickelt, um so mehr aber werden als Ersatz dafür, wie aus der Statistik der weiblichen Warenhausangestellten hervorgeht, Lehrmädchen gehalten.

Das durchschnittliche monatliche Einkommen der weiblichen Warenhausangestellten stellt sich für die hauptsächlich in Betracht kommenden Berufe folgendermaßen:

	Durchschnittl. Mindestgehalt Mk.	Durchschnittl. mittl. Gehalt Mk.	Durchschnittl. Höchstgehalt Mk.
Direktrice, Abteilungs-Vorsteh., Einkäuferin	130,50	164,—	193,—
Kassiererin	69,50	88,50	107,—
Verkäuferin	43,50	86,—	128,—
Lehrmädchen	12,50	20,50	28,—

Die hauptsächlich in Betracht kommende Kategorie der weiblichen Angestellten ist, ebenso wie bei den männlichen Angestellten, das *Verkaufs*personal. Auffällig ist das niedrige Mindesteinkommen der Verkäuferinnen, welches sich auf 43,50 stellt. Hierzu muß aber bemerkt werden: Da die Lehrmädchen in den Warenhäusern meistens nur eine kurze Lehrzeit zu absolvieren haben (höchstens bis zu einem Jahre, in seltenen Fällen zwei Jahre), werden in den Warenhausbetrieben und auch demzufolge in dieser Statistik weibliche Angestellte, welche in anderen Berufen noch als Lehrpersonal gelten, als ausgelernte Verkäuferinnen geführt. Das Mindesteinkommen dieser Kategorie erstreckt sich also zum Teil auch auf 15- bis 16jährige bei ihren Eltern wohnende Mädchen. Zu diesen Gehältern treten wieder die oben bereits angeführten Prämien hinzu.

Über die *Arbeitszeit* der Warenhausangestellten ergaben die Erhebungen:

bei	2	Proz.	der	Betriebe	eine	Arbeitszeit	von	9	Std.
„	$60\frac{1}{2}$	„	„	„	„	„	„	10	„
„	$16\frac{2}{3}$	„	„	„	„	„	„	$10\frac{1}{2}$	„
„	14	„	„	„	„	„	„	11	„
„	$5\frac{1}{3}$	„	„	„	„	„	„	$11\frac{1}{2}$	„
„	$1\frac{1}{2}$	„	„	„	„	„	„	12	„

Über die *Sonntagsarbeit* liegt folgendes Ergebnis vor:

bei	$6\frac{1}{2}$	Proz.	der	Betriebe	keine Sonntagsarbeit				
„	$12\frac{1}{8}$	„	„	„	eine	Arbeitszeit	v.	2	Std.
„	$3\frac{2}{3}$	„	„	„	„	„	„	$2\frac{1}{2}$	„
„	$23\frac{1}{10}$	„	„	„	„	„	„	3	„
„	37	„	„	„	„	„	„	4	„
„	$17\frac{2}{5}$	„	„	„	„	„	„	5	„

In den Wintermonaten erhöht sich diese Arbeitszeit bei einem Drittel der Warenhäuser um täglich $\frac{1}{2}$ Stunde; ebenso wird an den Sonnabenden $\frac{1}{2}$ bis 1 Stunde länger gearbeitet.

Alle Warenhäuser gewähren ihren Angestellten einen Sommerurlaub unter Fortzahlung des Gehalts. Die Länge des Urlaubs richtet sich nach der Dauer der Dienstzeit. Im Durchschnitt belief sich der gewährte Urlaub bei

	im 1. Jahre	im 2. Jahre	im 3. Jahre
66 % der Warenhäuser	auf 5 Tage	auf 8 Tage	auf 10 Tage
15 % „ „	„ 6 „	„ 10 „	„ 14 „
19 % „ „	„ 8 „	„ 14 „	„ 21 „

Ein Teil der Warenhäuser gewähren ihren Angestellten außer Fortzahlung des Gehalts noch freie Fahrt, manche auch freie Wohnung und Beköstigung in der Sommerfrische.

Alle größeren Warenhäuser unterhalten Kantinen, die sich unter der eigenen Leitung des Personals befinden. Ein Fünftel der Warenhäuser hat eigene Unterstützungskassen, aus denen das Personal in Fällen der Not oder längerer Krankheit Zuwendungen erhält. Über die Höhe dieser Unterstützungen liegen keine Angaben vor.

Einige interessante Einzelheiten mögen noch hervorgehoben sein. Sehr gut bewährt haben sich nach Angabe von Warenhausinhabern selbst folgende Einrichtungen:

In den meisten Geschäften muß das ganze Personal, da es einmal so eingeführt ist, Sonntag für Sonntag erscheinen, trotzdem ein Teil des Personals zur Bedienung genügen würde; demgegenüber ist in einem Warenhaus die Einrichtung getroffen worden, daß immer nur die eine Hälfte des Personals Sonntags arbeitet, und so die Warenhausangestellten wenigstens jeden zweiten Sonntag vollständig für sich haben.

In den Personalvorschriften eines anderen Warenhauses ist folgende Einrichtung festgelegt: Jeder Angestellte, welcher 5 Jahre im Hause beschäftigt ist, bekommt zu Beginn der Sommerferien 50 Mk., bei 10 Jahren 100 Mk., bei 15 Jahren und darüber 150 Mk. ausgezahlt.

Die vor einigen Jahren nur ganz vereinzelt zu findende Einrichtung des Theaterabonnements hat bereits viel Nachahmung gefunden. Vom Geschäft werden je nach der Zahl des Personals ein oder mehrere Theaterabonnements geführt. Jeder Angestellte hat nun das Recht, dieses Abonnement zu benutzen und, je nach der Länge seiner Dienstzeit, ein- bis viermal im Jahre das Theater zu besuchen.

Über soziale Einrichtungen und Aufgaben der Waren- und Kaufhäuser hatte ein Mitglied des Verbandes bereits früher durch eine Rundfrage bei den anderen Verbandsmitgliedern Material gesammelt. Es haben damals 75 — größte wie kleinste — Warenhäuser mit zirka 12—14 000 kaufmännischen und zirka 2500—3000 gewerblichen Angestellten geantwortet. Von den Ergebnissen sei einiges mitgeteilt, das zur Ergänzung der vorstehenden Angaben dienen kann.

Die Arbeitszeit stellte sich danach ähnlich, wie nach der neuen Umfrage: 56 von 75 Betrieben, rund 75 %, hatten eine Maximalarbeitszeit von $10^1/_2$ Stunden.

Bezüglich der Sonntagsruhe gingen die Meinungen noch insofern auseinander, als einige Betriebe glauben, bei voller Sonntagsruhe nicht bestehen zu können, teils wegen der am Sonntag kommenden Landbevölkerung, teils wegen der am Sonntag einkaufenden Industriebevölkerung. Die meisten hatten aber zustimmend geantwortet.

Fortbildungsschule für weibliche Angestellte. 3 Betriebe mit zusammen 3200 Angestellten unterhalten Privatfortbildungsschulen. 2 Betriebe waren im Begriff, solche Privatfortbildungsschulen zu gründen.

8 Mitglieder haben für ihre Angestellten Bibliotheken eingerichtet.

Krankenkassen. Ein Viertel der Betriebe trägt mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Teil der Kosten zu den Kassen bei, 5 Betriebe tragen die Hälfte, 8 Betriebe tragen zwei Drittel 3 Betriebe zahlen den ganzen Beitrag. Ein Teil trägt für Angestellte unter 20 Jahren den gesamten Beitrag.

Gehalt in Krankheitsfällen. Von den 75 Betrieben zahlen 4 in Krankheitsfällen auf Grund des § 63 HGB. das Gehalt nicht weiter, 3 Betriebe zahlen nicht immer, 1 Betrieb zahlt die Differenz zwischen den Krankengeldern und dem Gehalt, 64 Betriebe zahlen in Krankheitsfällen das Gehalt weiter.

Pensionskassen. 2 Betriebe haben eigene Pensionskassen, 3 Betriebe haben Unterstützungsfonds für kranke und bedürftige Angestellte. Im Jahre 1905 hatte der Verband die Schaffung einer Pensionskasse für die sämtlichen Waren- und Kaufhausangestellten von Verbands wegen in Erwägung gezogen; mit Rücksicht auf die geplante staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten hat er mit der weiteren Erörterung einer Privatkasse jedoch innegehalten und das staatliche Projekt befürwortet.

Heime für weibliche Angestellte. Dieser Frage stehen die Betriebe verschieden gegenüber. Von einem Teil wurde geantwortet, daß die Frage wegen des kleinen Platzes, geringen Personals, Beschäftigung nur ortsansässiger Damen usw. nicht in Betracht komme. Desto heftigere Gegensätze scheinen in interessierten Kreisen zu herrschen. Es lagen 18 warm befürwortende Antworten vor, darunter mehrere, welche die Errichtung von solchen Heimen bereits in Aussicht stellen. Eine Antwort besagte wörtlich: „Für diese Frage treten wir immer warm ein. Hierorts existiert ein solches Heim, das sehr benutzt wird. Eine ganze Reihe unserer Damen wohnen und speisen da. Wir haben das Heim in mannigfacher Weise unterstützt.“ Auf der Gegenseite stehen 10 durchaus ablehnende Antworten, u. a. die folgende: „Wir haben ein Heim gehabt, doch schlechte Erfahrungen gemacht.“

---

5. Angestellte in Konsumvereinen.

In Betracht kommen für die Konsumvereine in der Hauptsache fünf Kategorien von Angestellten und Arbeitern: 1. Vorstandsmitglieder, 2. Lagerhalter und Lagerhalterinnen, 3. Handlungsgehilfen und Handlungsgehilfinnen, 4. Bäcker, 5. Handels-, Transport- und Verkehrsarbeiter und -Arbeiterinnen.

Die Zahlen der Angestellten der deutschen Konsumvereine lassen sich, auch soweit diese im Zentralverband deutscher Konsumvereine zusammengeschlossen sind, nicht ganz genau feststellen, da die Statistik des Verbandes nur Auskunft gibt über die Zahl der beschäftigten Personen im allgemeinen, die Trennung in Arbeiter und Angestellte, jedoch nicht vornimmt. Insgesamt sind am 31. Dezember 1910 18 923 Personen in sämtlichen Verbandsvereinen beschäftigt gewesen. Davon sind 3658 Bäcker und Transportarbeiter gewesen, deren Arbeitsverhältnis tariflich geregelt ist. Es gibt nun noch eine kleine Anzahl von Bäckern und Transportarbeitern, die in Vereinen arbeiten, die den Tarif nicht anerkannt haben, oder die unorganisiert sind; ihre Zahl wird mit 150 veranschlagt. Dazu kommen noch Arbeiter anderer Kategorien, die in Konsumvereinen und bei der Großeinkaufsgesellschaft Deutscher Konsumvereine beschäftigt sind. Ihre Zahl wird man wohl auf 1200 veranschlagen dürfen, so daß rund 5000 Arbeiter und Arbeiterinnen zusammenkommen. Es blieben demnach 13 923 Handlungsgehilfen und -gehilfinnen, Maschinenschreiberinnen, Kontoristen, Lagerhalter u. dgl. mehr übrig. Das sind die Kategorien, die als Angestellte zu bezeichnen sein würden. Man kommt der Wahrheit nahe, wenn man an-

nimmt, daß insgesamt 14000 Angestellte und 5000 Arbeiter gegenwärtig in den Konsumvereinen des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine beschäftigt sind.

Soweit es sich um Arbeiter handelt, sind die Tätigkeitsverhältnisse, wie eben bemerkt, bereits paritätisch geregelt. Mit dem Deutschen Transportarbeiterverbande hat der Zentralverband deutscher Konsumvereine im Jahre 1906 einen Tarif abgeschlossen. Mit dem Verbande der Bäcker, Konditoren und verwandten Berufsgenossen Deutschlands ist bereits im Jahre 1904 ein Tarif zustande gekommen. Beide Tarife sind im Jahre 1909 erneut worden, wobei die Lohn- und Arbeitsbedingungen der in Frage kommenden Arbeiter Verbesserungen erfahren haben. Die Tarifdauer beträgt 5 Jahre.

Anders steht es mit den Angestellten. Obgleich ihre Tätigkeitsbedingungen zum Teil recht ungünstig sind, mangelt es an einer einheitlichen Regelung. Mit dem Zentralverbande der Handlungsgehilfen und -Gehilfinnen Deutschlands und dem Verbande der Lagerhalter und Lagerhalterinnen Deutschlands waren zwar ebenfalls Verhandlungen angeknüpft, die jedoch gescheitert sind.[1])

Mit dem Zentralverbande der Handlungsgehilfen und -Gehilfinnen ist nach dem Düsseldorfer Genossenschaftstage eine Verständigung dahin erfolgt, daß vorläufig von der Ausarbeitung eines allgemeinen, für ganz Deutschland geltenden Tarifs Abstand genommen wurde und daß stattdessen der Verband mit den einzelnen Genossenschaften Lohn- und Arbeitstarife für seine Mitglieder abzuschließen versuchen solle (s. S. 140). Auf die Ausarbeitung eines für ganz Deutschland geltenden Tarifs wurde darum verzichtet, weil die bisherigen Verhandlungen ergeben hätten, daß die Verhältnisse in den einzelnen Teilen des Landes so ver-

---

[1]) Das Material über diese Verhandlungen ist zu finden im Jahrbuch des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine, 1907 Band II Seite 192 u. f. Über die Verhandlung der Frage auf dem Düsseldorfer Genossenschaftstage 1907 ist berichtet Jahrbuch 1907 Band II Seite 58 u. f. Auch die einzelnen Revisionsverbände haben sich mit der Angelegenheit beschäftigt (vgl. Jahrbuch 1907 Band II Seite 334, 386, 430, 454, 471, 546 und 606).

schieden seien, daß eine einheitliche Regelung zurzeit unmöglich erscheine. Für später sei jedoch eine Zusammenfassung der einzelnen Tarife zu einem gemeinschaftlichen Tarif nicht ausgeschlossen.

Mit dem Verbande der Lagerhalter und Lagerhalterinnen sind die Verhandlungen z. T. darum gescheitert, weil dieser Verband eine tariflich gleiche Bezahlung für Lagerhalter und Lagerhalterinnen und die Festsetzung der Höhe des Umsatzes pro beschäftigte Person (Umsatzgrenze pro Verkaufskraft) forderte. Die gleiche Bezahlung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte ist zwar eine gewerkschaftliche theoretische Forderung, in der Praxis aber nach der Ansicht der genossenschaftlichen Arbeitgeber zurzeit undurchführbar. Gegen die Festlegung der Höhe des Umsatzes pro Person werden eine Anzahl von Gründen genannt, die der Sekretär des Zentralverbandes Heinrich Kaufmann auf den verschiedenen Verbandstagen eingehend ausgeführt hat.[1] Der Lagerhalterverband selbst betont, daß die Verhandlungen in der Hauptsache scheiterten an dem § 8 des Dienstvertrages, der von der Überschreibung von Fehlbetrag und Überschuß auf das folgende Geschäftsjahr handelt. Der Zentralverband will, daß nur $1/4$ % vom jährlichen Geschäftserlös überschrieben wird. Der Lagerhalterverband vertritt die Forderung, mindestens $1/2$ % des Geschäftserlöses bei Überschuß oder Fehlbetrag zu überschreiben.

Der Verband der Vorstände genossenschaftlicher Unternehmungen ist mit dem Zentralverband deutscher Konsumvereine nicht in Tarifverhandlungen eingetreten, doch hat er von seiner Seite einen Tarif ausgearbeitet und den Genossenschaften zur Richtschnur empfohlen.

Eine umfassende Erhebung über die tatsächlichen Verhältnisse erfolgte zum erstenmal durch Heinrich Kaufmann; sein Werk „Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse genossenschaftlicher Angestellter und Arbeiter“ ist auf Grund einer im Herbst 1905 aufgenommenen Statistik bearbeitet und im

---

[1]) Vgl. Jahrbuch 1907 Band II S. 353 u. f.; über die gleiche Bezahlung der Lagerhalter und Lagerhalterinnen S. 352.

Februar 1906 erschienen. Seit dieser Zeit sind die Gehälter wohl aller Angestellten, die in Jahresgehalt stehen, nicht unerheblich aufgebessert und die Arbeitszeiten verkürzt worden. Jenen Feststellungen wohnt daher heute nur noch ein bedingter Wert — insbesondere zum Vergleich — inne. Die Erhebung umfaßte 774 Konsumvereine mit 8611 dort im Hauptberufe tätigen Personen.

Von den theoretischen Forderungen, wie achtstündige Arbeitszeit, Sonntagsruhe, Gleichberechtigung der Frauen usw. konnte in diesen Betrieben keine erfüllt werden.

Eine neunstündige Arbeitszeit hatten im Durchschnitt nur die Kontorbeamten, die anderen mehr. Bezüglich der Arbeitszeit bestand Gleichstellung der weiblichen Kontorbeamten mit den männlichen; dagegen bezogen 86,5 v. H. von ihnen ein Gehalt unter 100 M., während von den männlichen Angestellten immerhin 57,4 v. H. ein Höchstgehalt über 200 M. monatlich bezogen. Von den Kontoristinnen erhielt nur eine ein Höchstgehalt von 150 M.

Sehr ungünstig waren die Verhältnisse aller anderen Angestellten, besonders der Lagerhalter und -halterinnen, bei denen die tägliche Arbeitsdauer bis auf 16 Stunden stieg. 91,3 v. H. der Lagerhalter bezogen dafür ein Anfangsgehalt unter 150, 27,3 v. H. von ihnen unter 100 M. Für die gleiche Arbeitszeit erhielten die Lagerhalterinnen zum überwiegenden Teil (92,8 v. H.) ein Anfangsgehalt unter 100 M., 55 v. H. unter 75 M. monatlich, während das monatliche Höchstgehalt bei 61,1 v. H. unter 100 M. stand.

Von den Verkäuferinnen erhielten bei gleicher Arbeitszeit 98,3 v. H. unter 75 M., 72,5 v. H. unter 50 M.; das Höchstgehalt betrug bei 96 v. H. der Verkäuferinnen unter 100 M.

Zur Sonntagsarbeit waren die Lagerhalter in 331, die Verkäuferinnen in 189 Vereinen verpflichtet. Ferien erhielten in 178 Vereinen die Vorstandsmitglieder, in 66 Vereinen die Kontoristen, in 22 Vereinen die Kontoristinnen, in 150 die

Lagerhalter, in 725 Vereinen die Lagerhalterinnen, in 25 Vereinen die Verkäufer und in 164 die Verkäuferinnen. In 443 Vereinen erhielten die Lagerhalter und in 193 Vereinen die Verkäuferinnen keine Ferien.

Die Erhebung stützte sich auf Angaben der Konsumvereinsverwaltungen, also der Arbeitgeber. Die Angestellten haben es ihrerseits nicht fehlen lassen, ebenfalls Material beizubringen, — insbesondere die Lagerhalter, von denen es jetzt über 5000 gibt.

Dieser Teil der Angestellten ist für die Konsumvereine recht wichtig. Ihm ist oftmals ein erheblicher Barbestand anvertraut und seine Verantwortung ist nicht gering. Deshalb muß auch fast jeder Lagerhalter, jede Lagerhalterin eine Kaution hinterlegen, an der sich der Verein gegebenenfalls schadlos halten kann, und die nach einer vom Verband der Lagerhalterinnen Deutschlands (Sitz Leipzig, Zeitzerstr. 32) aufgenommenen Statistik je nach den Verhältnissen der verschiedenen Vereine zwischen 100 M. bis 3000 M. schwankt. Über die Gehälter, die die Lagerhalter und Lagerhalterinnen beziehen, orientiert eine statistische Aufnahme des Verbandes, die bis zum Jahre 1910 reicht. An der Erhebung beteiligten sich 2710 Verbandsmitglieder.

Die Einkommensverhältnisse stellten sich bei 2581 Personen, die ihr Gehalt angegeben hatten, wie folgt:

M.	1910 Person.	%	1908 Person.	%	1905 Person.	1904 Person.	1903 Person.	1902 Person.
bis 80	181	7,01	109	6,24	100	83	51	46
81— 90	95	3,68	66	3,78	99	74	55	56
91—100	217	8,40	187	10,71	129	97	97	81
101—120	459	17,78	318	18,21	189	182	172	169
121—130	250	9,68	205	11,74	160	144	126	64
131—140	224	8,67	189	10,82	113	92	75	91
141—150	276	10,69	165	9,45	153	100	104	85
über 150	879	34,05	507	29,00	191	150	200	144
zusammen	2581		1746		1134	922	880	736

Von den in letzter Rubrik aufgeführten Personen erhalten (1910) über 200 M. Gehalt 93 Personen, 180 bis 200 M. 248 Personen, 150 bis 180 M. 539 Personen. Eine erhebliche Verbesserung der Gehaltsverhältnisse ist unverkennbar, wenn auch andererseits betont werden muß, daß noch häufig Bezahlungen vorkommen, die nicht im Einklang mit der verantwortungsvollen Tätigkeit der Lagerhalter stehen. Doch darf nicht außer acht gelassen werden, daß — so wird von seiten der Arbeitgeber betont — letzteres nur bei kleinen Konsumvereinen vorkommt, die in Gegenden wirken, in denen die Löhne im allgemeinen noch niedrig sind.

Über die Arbeitszeit gibt die Aufnahme des Verbandes folgendes Bild:

Eine tatsächliche Arbeitszeit hatten an den sechs Wochentagen:

Stunden	1910		1908		1905	
	Person.	%	Person.	%	Person.	%
bis 60	967	35,68	333	17,22	296	22,76
von 61 „ 70	1105	40,77	572	29,59	554	42,61
„ 71 „ 80	439	16,2	849	43,92	295	22,69
„ 81 „ 90	179	6,6	174	9	147	11,30
„ 91 „ 96	20	0,74	5	0,26	8	0,61
zusammen	2710		1933		1300	

Über die wöchentliche „tatsächliche Arbeitszeit nach Abzug der Pausen" hat der Verband der Lagerhalter usw. folgende Zahlen pro Woche angegeben:

Stunden:	48	51	54	55	56	57	58	59
Lagerhalter:	1	10	53	206	4	32	249	41
Stunden:	60	61	62	63	64	65	66	67
Lagerhalter:	370	331	86	143	128	52	132	87
Stunden:	68	69	70	71	72	73	74	75
Lagerhalter:	30	60	56	29	65	38	10	88
Stunden:	76	77	78	79	80	81	82	83
Lagerhalter:	19	20	76	72	22	60	27	5
Stunden:	84	85	86	87	88	89	90	91
Lagerhalter:	40	10	6	17	4	2	8	1
Stunden:	92	93	95	96	101	ungenau		
Lagerhalter:	2	2	1	3	1	10		

Dazu schreibt der Verband: „Unsere Tarifforderung sieht die Einführung einer Arbeitszeit von 54 Stunden vor. An der vorstehenden Aufstellung ist zu ersehen, wie es mit Erfüllung der Forderung aussieht. Wenn wir auch nur den zehnstündigen Arbeitstag = 60 Stunden pro Woche als Norm annehmen wollten, so haben nur 35,7 % der durch die Statistik erfaßten Personen einen solchen. Wie weit wir aber auch noch vom zehnstündigen Arbeitstag entfernt sind, zeigen die Zahlen. 1105 Personen = 40,8 % arbeiten 60—70 Stunden pro Woche oder 10,8 Stunden pro Tag durchschnittlich; 439 Personen = 16,2 % arbeiten 70—80 Stunden oder 12,5 Stunden pro Tag; 179 Personen = 6,6 % arbeiten 80—90 Stunden oder 14 Stunden pro Tag, und 20 Personen = 0,73 % arbeiten 91 und mehr Stunden oder 15,8 Stunden pro Tag. Wir sind also noch sehr weit vom Achtstundentag entfernt."

Beseitigung der Sonntagsarbeit ist eine Forderung des Lagerhalterverbandes. Er erkennt an, daß die Einführung der gänzlichen Arbeitsruhe an Sonntagen nicht überall gleich möglich ist. Über Sonntagsarbeit ist von 1152 Personen zu berichten. 42,5 % müssen also Sonntags noch arbeiten. Es ist hierin also keine wesentliche Besserung zu verzeichnen. Im Jahre 1905 waren 55 %, und im Jahre 1908 56,4 % von der Sonntagsarbeit befreit. Diesmal sind es 57,5 %.

Es arbeiteten Sonntags:

Stunden:	1	$1^1/_4$	$1^1/_2$	$1^3/_4$	2	$2^1/_2$	3
Lagerhalter:	91	2	119	7	423	57	97

Stunden:	$3^1/_2$	$3^3/_4$	4	$4^1/_2$	5	6
Lagerhalter:	64	3	117	39	115	10

Demgegenüber wird von der Konsumvereinsseite erklärt: „Die Arbeitszeiten sind teilweise noch recht lang. Immerhin nehmen sie sich in der Statistik des Lagerhalterverbandes ungünstiger aus, als sie wirklich sind, weil vielfach auch die Stunden als effektive Arbeitszeit angegeben werden, in denen wenig oder gar nichts mit der Bedienung der Mitglieder zu tun ist. Die Arbeit in Konsum=

vereinen drängt sich meistens in wenige Stunden zusammen, die dazwischen liegenden Zeiten bloßer Arbeitsbereitschaft sind in der Statistik als Arbeitszeit angerechnet."

Ein wichtiger Punkt für die Lagerhalter ist die Mankovergütung auf die verschiedenen Waren, das heißt der gewährte Ersatz für Schwund, Eintrocknen und Verschnitt usw.

Der Verband schreibt darüber:

„Es wird bei Fleisch- und Wurstwaren, die einer fortwährenden Differenz durch Eintrocknen, Einschneiden usw. ausgesetzt sind, recht verschiedenartig die Mankovergütung bemessen. Von 1/3 bis 5 % ist der Unterschied. Es ist für jeden Fachmann klar, daß mit einer so geringen Mankovergütung bis 2 % bei Fleischwaren nicht auszukommen ist."

„Den Schnittwaren, dem Schmerzenskind so mancher Vereine, wird vielfach nicht die Aufmerksamkeit zugewendet, die notwendig ist. Neben den Fleischwaren ist wohl bei den Schnittwaren in ihren vielen Abzweigungen eine entsprechende Mankovergütung am Platze. Durch Einmessen, Verschneiden und Verzählen durch das zu gewissen Zeiten durch Mehrarbeit oft überanstrengte Hilfspersonal sind so viel Differenzmöglichkeiten gegeben, die gerade hier dringend eine genügende Mankogewährung angebracht erscheinen lassen. Mindestens ist eine Mankovergütung unter 3/4 % als vollständig ungenügend zu bezeichnen."

Keiner Frage ist in jüngster Zeit wohl so viel Aufmerksamkeit zugewendet worden, als der Überschreibung von Fehlbetrag und Überschuß auf das folgende Geschäftsjahr. Der Lagerhalterverband schreibt darüber:

„Nun ist die Frage der Überschreibung schon lange der strittige Punkt zwischen unserem Verband und dem Zentralverband deutscher Konsumvereine. Den erwünschten Tarifabschlüssen stellt sich diese Frage hindernd in den Weg. Der Vorstand unseres Verbandes hat dem Zentralverband deutscher Konsumvereine Konzessionen gemacht nnd wollte sich mit Überschreibung von mindestens 1/2 % des abgelieferten Kassebetrages zufrieden erklären. Der Zentralverband deutscher Konsumvereine ging darauf nicht ein und meinte, daß 1/4 % Überschreibung genüge. Alles Herüber und Hinüber hat nichts geholfen. So müssen wir einmal das ansehen, was aus besserer Einsicht bis heute anerkannt wurde." . . . „Rund 45 % der Vereine überschreiben heute schon den ganzen Fehlbetrag und 43,3 % den ganzen Überschuß auf das kommende Jahr. Von den Kollegen haben 48,3 % die Überschreibung des

vollen Fehlbetrages und 47,7 % des vollen Überschusses. Wir meinen, was nahezu die Hälfte der hier in Frage kommenden Genossenschaften kann, wird auch die andere Hälfte können."

Die Lagerhalter und Lagerhalterinnen sind in bezug auf die Versicherungsgesetzgebung benachteiligt. Im allgemeinen werden die Lagerhalter zu den Handlungsgehilfen gerechnet. Soweit das Krankenversicherungs- und das Alters- und Invaliditätsgesetz auf diese ausgedehnt ist, werden auch die Lagerhalter der Vorteile dieser Gesetze teilhaft. Anders verhält es sich aber mit dem Unfallversicherungsgesetz. Im § 1 dieses Gesetzes heißt es unter T: Unter die Versicherung fallen alle Arbeiter und Betriebsbeamte, wenn sie beschäftigt sind:

7. in Lagerungs-, Holzfällungs- oder der Beförderung von Personen oder Gütern dienenden Betrieben, wenn sie mit einem Handelsgewerbe, dessen Inhaber im Handelsregister eingetragen steht, verbunden ist.

Durch die im Jahre 1900 erfolgte weitere Ausdehnung des Unfallversicherungsgesetzes ist auch der größte Teil der Handlungsgehilfen der Vorteile dieses Gesetzes teilhaftig geworden; die Lagerhalter und Lagerhalterinnen jedoch nicht, da sie in Konsumvereinen beschäftigt sind, die nicht im Handelsregister sondern im Genossenschaftsregister eingetragen sind. Verschiedene Unfälle veranlaßten den Verband der Lagerhalter und Lagerhalterinnen Deutschlands, im Jahre 1903 eine Petition an den Reichstag zu richten, in der um Erweiterung des Unfallversicherungsgesetzes auch auf die Betriebe des Handelsgewerbes, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, ersucht wurde. Die neue Versicherungsordnung wird hier Abhilfe schaffen, außerdem ist zu betonen, daß zahlreiche Konsumvereine mit privaten Versicherungsgesellschaften Unfallversicherungsverträge für ihre Angestellten abgeschlossen haben.

Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Handlungsgehilfen und -gehilfinnen haben die Konsumvereine vielfach durch Tarifverträge mit dem Zentralverband der Handlungsgehilfen geregelt. Bisher sind etwa 50 solcher Tarife abgeschlossen;

da vor allem die größeren Vereine von dieser Methode der kollektiven Arbeitsverpflichtung Gebrauch machen, wird sich ein erheblicher Teil der in Konsumvereinen beschäftigten Handlungsgehilfen und -gehilfinnen im Genusse tariflich geregelter Lohn- und Arbeitsbedingungen befinden. Die Verlagsanstalt und die Großeinkaufsgesellschaft des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine haben ebenfalls für ihre sämtlichen Arbeiter und Angestellten, abgesehen von den in leitender Stellung befindlichen, mit den in Frage kommenden Gewerkschaften Tarife abgeschlossen. Der mit dem Zentralverband der Handlungsgehilfen und der Großeinkaufsgesellschaft abgeschlossene Tarif bestimmt:

Die tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden, im Hauptkontor in Hamburg am Sonnabend sechs Stunden. Das Mindestgehalt für männliche Angestellte beträgt 1320 M. pro Jahr; für Angestellte, die das 19. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, 1200 M. pro Jahr. Hierzu kommt alljährlich eine Zulage von 120 M., bis das Gehalt 2400 M. beträgt. Das Mindestgehalt für weibliche Angestellte (Maschinenschreiberinnen) beträgt 900 M. pro Jahr. Hierzu kommt alljährlich eine Zulage von 120 M., bis das Gehalt 1620 M. beträgt, von dann ab eine jährliche Zulage von 60 M., bis das Gehalt nach neunjähriger Tätigkeit 1800 M. pro Jahr beträgt. Die jährlichen Zulagen erfolgen nur nach befriedigenden Leistungen. Jugendliche Personen unter 17 Jahren (Maschinenschreiber, Expedienten, Maschinenschreiberinnen) unterliegen nicht den Bestimmungen des Tarifs. Die Gehaltsfestsetzungen erfolgen nach Vereinbarung. —

Die leitenden Beamten werden z. T. besser bezahlt. So steigen bei der Großeinkaufsgesellschaft Deutscher Konsumvereine — aber nur bei dieser — die Gehälter der Geschäftsführer bis zu 12000 M. der Disponenten und Prokuristen bis zu 7500 M., der reisenden Vertreter, die außer dem festen Gehalte Vertrauensspesen haben, bis zu 4200 M., der Lagerverwalter bis zu 4200 M.

Der Lagerhalterverband schreibt über die Gehälter der Geschäftsführer von Konsumvereinen:

„Es ist der Unterschied zu machen zwischen festangestellten oder im Nebenamt tätigen Geschäftsführern. Die Gehälter bis zu 900 M. aufwärts werden an nebenamtlich tätige Geschäftsführer gezahlt. Diese Entschädigungen, denn von Gehältern kann

man hier gar nicht mehr sprechen, gehen herunter bis zu 80, 60 und 40 M. jährlich."

„Wenn sich auch die Sache je nach örtlichen Verhältnissen kaum schematisieren lassen wird, so werden wir an der Zusammenstellung sehen, daß noch Geschäftsführergehälter gezahlt werden, mit denen der schlichteste Arbeiter nicht zufrieden sein würde." „Die Sicherstellung ist aber auch nötig in bezug auf unsere Kollegen. Man wird viel schwerer dazu kommen, den Lagerhalter besserzustellen, wenn der Geschäftsführer so kümmerlich entlohnt wird. Wird der Geschäftsführer andererseits seiner Verantwortung und seiner Tätigkeit entsprechend bezahlt, wird er auch viel eher die Sicherstellung des Lagerhalters befürworten können."

Es bezogen:

M.:	bis 100	100—150	150—200	200—300	300—400
Geschäftsführer:	11	5	11	16	16

M.:	400—500	500—600	600—700	700—800
Geschäftsführer:	11	10	3	8
M.:	800—900	900—1000	1000—1100	1100—1200
Geschäftsführer:	5	9	2	19
M.:	1200—1300	1300—1400	1400—1500	1500—1600
Geschäftsführer:	8	12	22	18
M.:	1600—1700	1700—1800	1800—1900	1900—2000
Geschäftsführer:	16	27	16	22
M.:	2000—2100	2100—2200	2200—2300	2300—2400
Geschäftsführer:	17	9	8	20
M.:	2400—2500	2500—2600	2600—2700	2800—2900
Geschäftsführer:	10	4	8	6
M.:	2900—3000	3000—3500	3500—4000	4000—4500
Geschäftsführer:	9	10	13	3

M.:	4600	5000	auf Prozente
Geschäftsführer:	1	3	15

„Bis zu einer Entschädigung von 900 M. pro Jahr sind es also 96 Geschäftsführer. Schalten wir diese Entschädigungen aus, so bleiben 292 Geschäftsführer übrig, über die uns Angaben gemacht sind, abgesehen von den 15 nach Umsatzprozenten Entlohnten.

Wenn wir nun diese Jahresgehälter einmal in Wochenlohn umrechnen und daneben die heute gezahlten Löhne bessergestellter Arbeiter ansehen, so sehen wir, daß die Leiter in den Genossenschaften wirklich nicht zu gut bezahlt werden. Es hatten Jahresgehalt von 900 bis 2100 M., also pro Woche 19 bis 40 M., 188 Geschäftsführer. Von 2100 bis 2600 M., also 40 bis 50 M. pro Woche, 51 Geschäftsführer. Von 2600 bis 3500 M., also 50 bis 67 M. pro Woche, 33 Geschäftsführer, und 3500 bis 5000 M., gleich 96 M. pro Woche, 20 Geschäftsführer. Zieht man nun in Betracht, daß zirka 50 der im Höchstgehalt Angeführten Leiter von Genossenschaften mit Millionenumsätzen sind, so kann von guter Bezahlung nicht gesprochen werden."

„Von nicht zu unterschätzender Wichtigkeit für unseren Beruf ist auch die Bezahlung der Verkäuferinnen. Eine tüchtige Hilfskraft dem Lagerhalter zur Seite hat einen großen Wert. Diese Hilfskräfte werden aber dann erst ihre Tätigkeit mit vollem Fleiß und ganzer Aufmerksamkeit erfüllen, wenn sie entsprechend bezahlt werden. Darum muß der Lagerhalter, so viel er seinen Einfluß geltend machen kann, auch für eine entsprechende Bezahlung des Hilfspersonals mit eintreten. Den Nutzen daraus wird neben der Genossenschaft auch er haben." Im nachstehenden eine Übersicht der gezahlten Monatsgehälter für Verkäuferinnen:

a) Lehr- und Anfangsgehalt.

M.:	bis 20	20—30	30—40	40—50
in Vereinen:	14	54	101	113

b) Festes Gehalt.

M.:	50—60	60—70	70—80
in Vereinen:	46	22	1

c) Endgehalt.

M.:	bis 30	30—40	40—50	50—60	60—70
in Vereinen:	2	8	22	60	61

M.:	70—80	80—90	90—100	über 100
in Vereinen	37	23	12	2

Für die Angestellten und Arbeiter der Genossenschaften wurde auf dem Stuttgarter Genossenschaftstag 1905 die Errichtung einer Unterstützungskasse beschlossen. Die Kasse trat am 1. Januar 1906 in Betrieb. Am 31. Dezember 1910 zählte die Unterstützungskasse 4825 Mitglieder. Sie hat ein Vermögen von über $1^1/_2$ Millionen M. angesammelt. Die Jahreseinnahme der Unterstützungskasse für 1910 betrug 509 254,51 M. Es wird erwartet, daß mit der Zeit alle Genossenschaften des Zentralverbandes deutscher Konsumvereine sich der Unterstützungskasse anschließen, da es schon jetzt für eine Genossenschaft schwer ist, leitende Angestellte zu gewinnen, falls die Genossenschaft der Unterstützungskasse nicht angehört.

II. Technische Angestellte.

1. Werkmeister.

Im Zusammenhang mit der Konzentration auf wirtschaftlichem Gebiete, in der Zeit des Großbetriebes und Großkapitals, der gigantischen Riesenunternehmungen und der Kartelle, hat sich der Stand des Werkmeisters als eine neue soziale Schicht dargestellt und entwickelt. Geradezu sprungweise ist, wie die Gewerbezählungen erkennen lassen, während der letzten Jahrzehnte die Zahl der Meister in allen Industriezweigen gestiegen. Im Jahre 1889 noch glaubten die Gründer des Deutschen Werkmeisterverbandes mit 2000 Mitgliedern schon bald die Gesamtheit der Meister vereinigt zu haben. Heute hat der Verband 50 000 Mitglieder und umfaßt damit etwa erst die Hälfte des Standes. Diese 100 000 Werkmeister von heute sind aber wirtschaftlich und sozial etwas ganz anderes, als die paar tausend der achtziger Jahre. Selbst damals noch und in weit stärkerem Maße in früheren Zeiten war wirtschaftliche Selbständigkeit in der Regel das selbstverständliche Ziel für den Werkmeister. Er konnte berechtigte Hoffnung haben, zur Gründung eines eigenen Geschäftes zu gelangen. Der Anteil derjenigen, für die eine solche Aussicht überhaupt noch im Bereiche der Möglichkeit liegt, wird im Verhältnis zur Gesamtheit von Jahr zu Jahr geringer. Die Masse der Meister rechnet nicht mehr damit, kann nicht mehr damit

10

rechnen. Der Werkmeister hat sich heute im allgemeinen damit abzufinden, als Privatbeamter dauernd in fremdem Betriebe und für fremde Rechnung zu arbeiten; der Beruf des Werkmeisters ist kein Übergangsstadium mehr, er ist zum Lebensberuf geworden.

Insofern bilden die Werkmeister ein Ganzes, eine einheitliche soziale Schicht. Zum Ausdruck gelangt dies unter anderem auch in ihrer Organisierung im Werkmeisterverbande. Aber doch auch andererseits wieder sind die Verschiedenheiten der einzelnen Industriezweige in vielen Beziehungen von einem beträchtlich differenzierenden Einfluß.

Hierin liegt eine Schwierigkeit für eine Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Werkmeister. In einzelnen Gewerben müssen diejenigen Personen, die — wie es die Gewerbeordnung definiert — im Dienstverhältnis zu Gewerbeunternehmern gegen feste Bezüge beschäftigt werden und nicht lediglich vorübergehend mit der Leitung und Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung desselben beauftragt sind, für sich allein, als durchaus *selbständige* Gruppe für sich betrachtet werden. Beispiele bieten Buchdruckerei, Brauerei, Bergbau. Da bedarf es einer monographischen Erfassung unter Berücksichtigung und Hervorhebung der charakteristischen Besonderheiten des speziellen Produktionszweiges (vgl. die Abschnitte über Bergwerksbeamte, Faktoren, Braumeister, Poliere). Gerade dies müßte dagegen fortfallen, wenn man nur den Werkmeister als solchen hinsichtlich seiner Stellung in der Organisation des Gesamtbetriebes ins Auge faßt.

Eine solche völlige Schematisierung ist aber doch auch hier bei der allgemeinen Schilderung des Werkmeisterstandes als solchen nicht angängig, die Unterscheidung nach Produktionszweigen muß vielmehr bis zu einem gewissen Grade doch stets aufrecht erhalten werden, um ein Bild von der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Werkmeister zu erhalten. Die sich ergebenden Verschiedenheiten sind sogar so erheblich, daß in einzelnen Punkten selbst eine tabellarische einheitliche Zusammenstellung zu schwierig sich gestalten würde. Es ergab sich alsdann als notwendig, über

die verschiedenen Industriezweige nacheinander einen Überblick zu geben, statt die Angaben nebeneinander zu stellen.

Über die wirtschaftliche und soziale Lage der Werkmeister im allgemeinen lagen bisher vor die „Schriften des Deutschen Werkmeisterverbandes". Besonders hervorgehoben seien Heft IX: „Das soziale Programm des Deutschen Werkmeisterverbandes". Heft XI: „Der Deutsche Werkmeisterverband und die staatliche Pensionsversicherung der Privatangestellten". Heft XIV: „Die soziale Frage der Werkmeister" (von Dr. Heinz Potthoff, M. d. R.). Diese Schriften sind mehr programmatischen oder propagandistischen Charakters.

Auf Veranlassung der Gesellschaft für Soziale Reform hat aber der Deutsche Werkmeisterverband (Sitz Düsseldorf) eine besondere Erhebung veranstaltet, um die wirtschaftliche Lage und die Arbeitsverhältnisse der Werkmeister möglichst genau zu erfassen und das bereits vorhandene Material zu ergänzen.

Der Fragebogen, der an die Bezirksvereine des Werkmeisterverbandes zur Versendung gelangte, enthielt die folgenden Fragen:

1. Industriezweig?
2. Bezirk, für den die Auskunft gilt?
3. Ungefähre Zahl der Betriebe?
   a) Betriebe mit mehr als 100 Arbeitern (Großbetriebe)?
   b) mit 20—100 Arbeitern (Mittelbetriebe)?
   c) mit weniger als 20 Arbeitern (Kleinbetriebe)?
4. Ungefähre Zahl der in diesem Industriezweige beschäftigten Werkmeister und ähnlichen Betriebsbeamten? Davon in Großbetrieben, in Mittelbetrieben, in Kleinbetrieben?
5. Gehalt. Wie hoch ist im allgemeinen:
   a) das Gehalt eines jungen Meisters (Anfangsgehalt)?
   b) das Gehalt eines älteren Meisters?
   c) das Höchstgehalt, das nach langer Dienstzeit erreicht wird?
   d) bestehen im Gehalte wesentliche Unterschiede zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieb?
6. Stellenwechsel.
   a) Ist der Wechsel der Meister groß?

10*

b) Wie lange ist wohl durchschnittlich ein Meister in seiner Stellung?
c) Findet ein erheblicher Wechsel aus anderen Gegenden statt?
d) Ist die Stellenlosigkeit häufig und erheblich?
e) Bestehen Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?

7. Dienstvertrag. Ist ein schriftlicher Dienstvertrag üblich?
8. Arbeitszeit? Im Sommer:
Im Winter:
Bestehen Unterschiede in der Arbeitszeit zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?
9. Sonntagsarbeit.
a) Wie weit ist Sonntagsarbeit für die Arbeiter üblich?
b) Wie weit ist Sonntagsarbeit für die Meister üblich?
c) Erhalten die Meister eine besondere Vergütung für Sonntagsarbeit?
d) Welche Unterschiede bestehen zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb bezüglich der Sonntagsarbeit?
10. Nachtarbeit.
a) Wie weit ist Nachtarbeit für die Arbeiter üblich?
b) Wie weit ist Nachtarbeit für die Meister üblich?
c) Erhalten die Meister eine besondere Vergütung für Nachtarbeit?
d) Welche Unterschiede bestehen zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb bezüglich der Nachtarbeit?
11. Überstunden.
a) Wie weit sind Überstunden für die Arbeiter üblich?
b) Wie weit sind Überstunden für die Meister üblich?
c) Erhalten die Meister eine besondere Vergütung für Überstunden?
d) Welche Unterschiede bestehen zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb bezüglich der Überstunden?
12. Urlaub.
a) Ist ein Erholungsurlaub für alle Meister üblich?
b) Oder nur für Meister mit langer Dienstzeit?
c) Wird er in jedem Jahr gewährt?
d) Wird das Gehalt fortbezahlt?
e) Bestehen Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?
13. Militärische Übungen.
Wird während der Dauer von Pflichtübungen das Gehalt fortgezahlt? Wie lange?
14. Krankheit.
a) Wird in den Anstellungsverträgen besondere Vereinbarung getroffen über die Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen?

b) Wird das Gehalt fortgezahlt? Für die gesetzliche Dauer von 6 Wochen? Oder wie lange?
c) Welche Unterschiede bestehen zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?

15. Konkurrenzklausel.
a) Sind Konkurrenzverbote üblich?
b) Sind Konventionalstrafen üblich?
c) Bestehen hier Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?

16. Tantiemen, Gewinnbeteiligung, Gratifikationen.
a) Ist eine Anteilnahme der Meister am Gewinne üblich?
b) Werden Produktionsprämien (Zentnergelder u. dgl.) gewährt?
c) Sind freiwillige Zuwendungen (Weihnachtsgeschenke oder sonstige Gratifikationen) üblich?
d) Bestehen Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?

17. Dienstwohnungen.
a) Wird häufig Dienstwohnung gewährt?
b) Ist sie frei neben dem in Frage 5 angegebenen Gehalt?
c) Ist sie mit freiem Licht und Brand verbunden?
d) Bestehen Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?

18. Kündigung.
a) Ist die gesetzliche Kündigungsfrist üblich (6 Wochen vor Quartalsschluß)?
b) Oder welches ist die übliche Kündigungsfrist?
c) Bestehen Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb?

19. Gelten die vorstehenden Angaben für alle Betriebe des Bezirks oder welcher Teil ist berücksichtigt?

20. Name und Adresse des Berichterstatters oder desjenigen Kollegen, von dem nähere Auskunft zu erhalten ist?

Das daraufhin eingegangene Material bezieht sich auf insgesamt 7131 Betriebe der verschiedensten Industriezweige. Die erste Bearbeitung der Fragebogen, ließ die Geschäftsstelle des Deutschen Werkmeisterverbandes selbst[1]) ausführen. Aus diesem Urmaterial sind dann durch weitere Verarbeitung die folgenden Tabellen und Übersichten vom Verfasser gewonnen worden.

Bei solchen Erhebungen, noch zumal mit einem so erheblichen

[1]) Durch den Nationalökonomen F. Bechtold-Berlin, dem also für die Richtigkeit des dieser Arbeit zugrunde gelegten Urmaterials die Verantwortung obliegt. Der Verfasser.

Umfange, muß es selbst bei sorgfältigster Nachprüfung und zahlreichen Rückfragen usw. unvermeidlich erscheinen, daß bei der Ausfüllung der Fragebogen falsche Auffassungen Platz greifen und einzelne Irrtümer mit unterlaufen, die dann aber wieder gerade bei einer umfangreichen Erhebung in der großen Zahl verschwinden können, ohne daß das Resultat erheblich beeinträchtigt zu werden braucht. So erscheint es z. B. nach Mitteilung des Deutschen Werkmeisterverbandes nicht ausgeschlossen, daß bei der Beantwortung der Fragebogen manchmal Angestellte mit in den Kreis der Betrachtung gezogen worden sind, die nicht als Werkmeister im Sinne des § 133a der Gewerbeordnung zu betrachten sind. Eine erhebliche Fehlerquelle könnte dadurch dann entstehen, wenn dieser Irrtum sehr häufig begangen worden wäre und ferner dann, wenn die den Aufstellungen zugrunde zu legende Einheit der einzelne Werkmeister (nicht der Betrieb, der Werkmeister beschäftigt) wäre. So aber kann eine Beeinflussung der Resultate allenfalls bei einzelnen Industriezweigen mit besonderen Verhältnissen (Heimarbeit) sich bemerkbar machen. Insbesondere dürften — nach Mitteilung des Werkmeisterverbandes — in der Tabakindustrie Monatsgehälter von 60—80 Mark nur bei Faktoren der Hausindustrie, nicht etwa bei Meistern in Fabriken vorkommen. Im übrigen können aber, ebenfalls nach Erklärung des Werkmeisterverbandes, die von den Bezirksvereinen gemachten Angaben als im wesentlichen richtig und zuverlässig angesehen werden.

Gehälter.

Zunächst sei ein Überblick über die Gehälter gegeben, und zwar unterschieden nach Anfangsgehalt (Gehalt der jüngeren Meister), mittleres Gehalt (Gehalt der älteren Meister) und Höchstgehalt (nach langer Dienstzeit erreicht).

	100	bis 130	bis 160	bis 180	180	gabe oder verschieden	zus.
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	702	682	79	58	1	60	1582
2. Eisen- und Metallindustrie	7	387	738	348	44	23	1547
3. Tabakindustrie	495	127	4	3	—	—	629
4. Holzindustrie	22	307	184	3	—	5	521
5. Lederindustrie	27	195	74	9	2	13	320
6. Graphische Industrie	—	16	18	229	—	—	263
7. Keramik und verwandte Industrien	65	113	29	2	1	1	211
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	4	116	14	6	60	—	200
9. Bekleidungsindustrie	18	92	80	—	—	1	191
10. Bergbau	4	70	40	14	8	20	156
11. Spinnereien und Zwirnereien	60	85	2	1	—	6	154
12. Papierindustrie	32	64	31	6	—	3	136
13. Bau- und Steinindustrie	—	78	27	16	—	—	121
14. Färbereien	24	90	—	—	—	—	114
15. Nahrungsmittelindustrie	2	60	19	2	5	—	88
16. Brauereien und Brennereien	—	20	40	6	7	4	77
17. Chemische Industrie	1	18	42	11	—	4	76
18. Schiffbau	—	—	39	37	—	—	76
19. Buchbinderei	—	—	25	45	—	—	70
20. Mühlenindustrie	4	21	22	10	—	—	57
21. Glasindustrie	9	23	9	10	—	—	51
22. Emailindustrie	1	11	13	2	3	—	30
23. Nadelindustrie	1	29	—	—	—	—	30
24. Waggonbauindustrie	—	13	1	9	—	—	23
25. Strumpfwarenfabrikation	6	1	7	—	—	8	22
26. Waffenfabrikation	—	5	6	7	—	1	19
27. Hutindustrie	9	—	7	—	—	2	18
28. Elektrizitätsindustrie	—	—	8	4	5	—	17
29. Seifenindustrie	—	10	7	—	—	—	17
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie	—	5	10	—	—	1	16
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	7	6	3	—	—	—	16
32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	2	4	5	1	—	—	12
33. Korsettindustrie	5	—	6	—	—	—	11
34. Automobil- und Fahrradindustrie	—	—	8	1	—	1	10
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie	—	2	2	2	—	—	6
36. Verschiedene Industrien	51	78	70	37	3	5	244
	1558	2728	1669	879	139	158	7131
	21,9 %	38,3 %	23,4 %	12,3 %	1,9 %	2,2 %	100 %

	bis 120	bis 150	bis 180	bis 225	bis 245	245	… verschieden	…
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie .	117	687	230	272	44	9	223	1582
2. Eisen- und Metallindustrie	3	77	279	755	196	47	190	1547
3. Tabakindustrie	154	398	77	—	—	—	—	629
4. Holzindustrie	15	236	130	114	20	—	6	521
5. Lederindustrie	10	56	198	32	4	2	18	320
6. Graphische Industrie	—	1	15	131	—	116	—	263
7. Keramik und verwandte Industrien	13	87	84	22	1	—	4	211
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	—	105	8	27	60	—	—	200
9. Bekleidungsindustrie	—	24	36	31	45	—	55	191
10. Bergbau	—	28	55	14	22	17	20	156
11. Spinnereien und Zwirnereien	49	36	56	9	—	—	4	154
12. Papierindustrie	6	36	59	28	4	—	3	136
13. Bau- und Steinindustrie	—	6	96	16	—	—	3	121
14. Färbereien	1	5	13	15	—	—	80	114
15. Nahrungsmittelindustrie	1	12	20	48	5	—	2	88
16. Brauereien und Brennereien	—	19	4	29	20	4	1	77
17. Chemische Industrie	1	7	12	24	28	—	4	76
18. Schiffbau	—	—	3	51	22	—	—	76
19. Buchbinderei	—	—	—	70	—	—	—	70
20. Mühlenindustrie	4	4	29	18	2	—	—	57
21. Glasindustrie	—	12	8	21	—	—	10	51
22. Emailindustrie	—	5	10	13	2	—	—	30
23. Nadelindustrie	—	29	—	—	—	—	1	30
24. Waggonbauindustrie	—	—	12	11	—	—	—	23
25. Strupfwarenfabrikation	6	1	14	1	—	—	—	22
26. Waffenfabrikation	—	4	13	1	—	—	1	19
27. Hutindustrie	—	10	7	—	—	—	1	18
28. Elektrizitätsindustrie	—	—	—	9	2	5	1	17
29. Seifenindustrie	—	7	3	7	—	—	—	17
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- u. Dachpappenindustrie	—	4	4	5	—	—	3	16
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	—	5	2	—	—	—	9	16
32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	2	1	3	6	—	—	—	12
33. Korsettindustrie	—	5	—	—	6	—	—	11
34. Automobil- und Fahrradindustrie	—	—	3	5	—	—	2	10
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie	—	—	—	2	1	3	—	6
36. Verschiedene Industrien	17	69	102	33	13	5	5	244
	399	1976	1585	1820	497	208	646	7131
	5,6 %	27,7 %	22,2 %	25,5 %	7,0 %	2,9 %	9,1 %	100 %

Industriezweig	150	bis 200	bis 250	bis 300	bis 350	bis 400	400	gabe oder verschieden	zus.
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilind.	—	669	313	276	6	—	5	313	1582
2. Eisen- und Metallindustrie	13	150	460	390	125	43	26	340	1547
3. Tabakindustrie	206	395	23	5	—	—	—	—	629
4. Holzindustrie	24	265	102	84	7	—	—	39	521
5. Lederindustrie	20	154	100	2	—	—	—	44	320
6. Graphische Industrie	1	15	20	105	110	—	9	3	263
7. Keramik und verwandte Industrien	20	101	50	27	—	—	—	13	211
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	2	103	20	1	65	—	—	9	200
9. Bekleidungsindustrie	14	22	4	21	30	—	90	10	191
10. Bergbau	—	16	53	11	—	24	8	44	156
11. Spinnereien und Zwirnereien	50	62	26	3	—	—	—	13	154
12. Papierindustrie	29	36	27	41	—	—	—	3	136
13. Bau- und Steinindustrie	—	36	80	5	—	—	—	—	121
14. Färbereien	6	92	6	—	6	4	—	—	114
15. Nahrungsmittelindustrie	1	27	10	42	2	4	—	2	88
16. Brauereien und Brennereien	—	—	20	19	3	—	22	13	77
17. Chemische Industrie	—	8	6	13	15	16	6	12	76
18. Schiffbau	—	3	7	1	9	41	—	15	76
19. Buchbinderei	—	—	—	25	45	—	—	—	70
20. Mühlenindustrie	13	10	17	11	—	—	—	6	57
21. Glasindustrie	—	17	5	12	—	1	—	16	51
22. Emailindustrie	1	6	13	1	—	—	—	9	30
23. Nadelindustrie	—	—	29	—	—	—	—	1	30
24. Waggonbauindustrie	—	—	19	2	2	—	—	—	23
25. Strumpfwarenfabrikation	6	15	—	—	—	—	—	1	22
26. Waffenfabrikation	1	3	13	—	—	—	1	1	19
27. Hutindustrie	9	7	—	—	—	—	—	2	18
28. Elektrizitätsindustrie	—	1	5	3	6	—	—	2	17
29. Seifenindustrie	2	5	7	3	—	—	—	—	17
30. Linol.-, Gummi-, Zelluloid- u. Dachpappenind.	—	8	3	—	—	—	—	5	16
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	—	6	—	1	—	—	—	9	16
32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	2	2	2	—	4	—	—	2	12
33. Korsettindustrie	—	5	—	—	—	—	6	—	11
34. Automobil- und Fahrradindustrie	—	—	4	4	—	—	—	2	10
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie	—	—	2	1	—	—	2	1	6
36. Verschiedene Industrien	7	50	97	55	15	—	—	20	244
	427	2289	1543	1164	458	125	175	950	7131
	6,0 %	32,1 %	21,6 %	16,3 %	6,4 %	1,8 %	2,5 %	13,3 %	100 %

Im einzelnen ist zu den Gehaltstabellen hinsichtlich der verschiedenen Produktionszweige noch folgendes zu bemerken:

1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie. Die Gehälter reichen kaum über 300 M. hinaus. Von 350—400 M. Höchstgehalt sind keine Beantwortungen eingegangen, 5 Betriebe zahlen über 400 M. Dieses Ausnahmegehalt wird in der Nähe Berlins gezahlt; wie der Gefragte antwortet, erhalten aber von 26 Meistern nur 2 oder 3 dieses Höchstgehalt, und dafür würden auch große Anforderungen an die betreffenden Meister gestellt. Fast die Hälfte der Betriebe zahlt bis 200 M. Zu den 669 Betrieben mit Höchstgehalt bis 200 M. kommen eine Reihe von Betrieben, für die kein Höchstgehalt angegeben ist, die aber bedeutend unter 200 M. bleiben. Das niederste Gehalt wird in 22 Betrieben gezahlt. Das Durchschnittsgehalt der Meister in diesen Betrieben ist 20, höchstens aber 25 M. pro Woche. Die Frau muß vielfach mit in die Fabrik gehen, damit für die Familie so viel aufgebracht wird, wie zum Leben notwendig ist; die Kinder werden meist dann in Kinderheimen untergebracht. In diesen 22 Betrieben sind 302 Meister beschäftigt, die Mehrzahl erhält nur 20 M., ein kleiner Teil noch darunter, einige erhalten die Summe von 25 M. pro Woche. Außer diesen Betrieben mit so minimalen Gehältern existieren noch eine größere Zahl von Betrieben, die selbst 100—125 M. Gehalt zahlen. Bei den Betrieben, die über 200 M. zahlen, wird hin und wieder hervorgehoben, daß nur einige dieses Höchstgehalt beziehen, oder es ist gesagt, daß der Ober- oder verantwortliche Meister es erhält. So erhalten in einigen Betrieben die Meister 130 M., der verantwortliche Meister 230 M. Die nicht nach Dienstjahren zahlenden Betriebe (165), in der letzten Spalte mit enthalten, zahlen folgende Gehälter:

46 Großbetriebe	300— 400	M.,
4 Kleinbetriebe	200— 300	„
108 Betriebe	100— 250	„
7 Betriebe	1600—3600	„
165 Betriebe.		

Für 108 Betriebe wird auf die Frage nach dem Höchstgehalt nach langen Dienstjahren geantwortet: „Es besteht die Gepflogenheit, die älteren Meister womöglich zu verabschieden und durch jüngere zu ersetzen. Dieses würde in noch höherem Maße der Fall sein, wenn eine Gehaltssteigerung nach Dienstjahren üblich wäre.“ Der Berichterstatter sagt noch, daß allerdings rühmliche Ausnahmen in kleineren Betrieben bestehen. Auch folgende Äußerung findet sich: „Die Kleinbetriebe zahlen fast nichts, die mittleren zum Anständigleben zu wenig, die großen gezwungen genügend.“

Viele Berichterstatter haben Höchstgehälter angegeben, die oft nur der erste oder einzelne Meister beziehen. Auf wiederholtes Befragen antworteten diese fast immer: Der verantwortliche Meister oder nur einige beziehen dieses Höchstgehalt. Bei der Beurteilung der gesamten Gehaltsverhältnisse muß dies mit in Betracht gezogen werden.

Es finden sich

Gewinnbeteiligung	bei	14	Betrieben	allgemein,
	„	128	„	in einzelnen Fällen,
Produktionsgelder	„	124	„	allgemein,
	„	267	„	zum Teil oder selten,
Gratifikationen	„	489	„	allgemein,
	„	286	„	zum Teil oder selten.

Einige der Befragten antworteten, daß besondere Zuwendungen je nach Übereinkunft oder günstiger Geschäftslage erfolgen, oder aber daß sie nur Oberbeamten, ersten Werkmeistern, älteren Meistern zuteil werden.

2. Eisen- und Metallindustrie. Über das mittlere Gehalt fehlen die Angaben in 20 Fällen, als verschieden wird es angegeben in 170 Fällen; und zwar zahlen davon als mittleres Gehalt:

60 kleine	Betriebe	100—120 M.,
70 mittlere	„	120—200 „
40 große	„	150—250 „
170 Betriebe.		

Über das Höchstgehalt fehlen die Angaben in 151 Fällen und 189 Betriebe zahlen verschiedene Höchstgehälter. Es sind dies dieselben eben erwähnten 170 Betriebe, hinzu kommen noch 19 Betriebe mit den folgenden Höchstgehältern:

5 kleine	Betriebe	mit	120— 200 M.,
1 mittl.	„	„	120— 200 „
2 mittl.	„	„	120— 160 „
2 mittl.	„	„	200— 225 „
3 große	„	„	200— 275 „
1 großer	„	„	150— 250 „
4 große	„	„	120— 220 „
1 Betrieb	mit	jährl.	1200—5000 „
19 Betriebe.			

Für die erwähnten 170 Betriebe (Stahlwarenindustrie) gilt als Anfangsgehalt 100—130 M., als durchschnittliches mittleres Gehalt 150—200 M. und als Höchstgehalt 260 M.

Einige berichten, daß größere Betriebe besser als kleinere bezahlen. Ein Berichterstatter, der über Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe Auskunft gibt, glaubt, daß die Höhe des Gehalts vielfach vom Auftreten des Meisters selbst abhängt, und betont, daß verschiedene kleine Firmen besser als große bezahlen. In Kleinbetrieben wird in einigen Fällen Wochenlohn gezahlt. Ein Großbetrieb mit 15 Meistern zahlt für Meister 170 M. Höchstgehalt und für Obermeister 230 M., ein anderer Großbetrieb mit 10 Meistern zahlt seinem Obermeister 276 M. Für 24 Betriebe werden Gehälter bis 600 M. gezahlt, wenn auch von 100 Meistern nur einzelne bis 600 M. beziehen. 20 Betriebe zahlen feste Gehälter von 100 M. an; eine Gesamtsumme von 600 M. kann aber durch Produktionsgelder erreicht werden. Daß die Feuer- und Walzwerke bedeutend besser bezahlen, als die mechanischen Betriebe, wird zweimal berichtet. Eine Antwort für 1 Großbetrieb mit 50 Meistern lautet auf ein Gehalt von 1200—5000 M. jährlich, bemerkt wird, daß es keine Höchstgehälter gibt und manchmal ein junger Meister mehr als ein älterer erhält. Nicht Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb entscheiden im Gehalt, sondern Dienstalter und Leistungen, wird in einem Fall berichtet. Eine andere Antwort besagt, daß eine Gießerei mit 60—80 Formern einem Meister mehr Gehalt bieten kann, als eine mit etwa 30, und daß sich das Gehalt immer nach den Leistungen richte. Auf die Frage, ob die Größe des Betriebs bei der Gehaltshöhe entscheidet, antworteten die Gefragten sonst durchweg mit nein. Dagegen wird fast regelmäßig gesagt, daß Dienstalter und Leistungen entscheiden. Im allgemeinen werden tüchtige Meister vom 36.—45. Lebensjahr die höchsten Gehälter beziehen, Voraussetzung ist hierbei, daß sie auch in leistungsfähigen Betrieben beschäftigt sind. Es wird berichtet, daß die Meister der Mittel- und Kleinbetriebe mehr Verantwortung zu tragen haben, weil in der Regel nur 1 Meister da ist, während in Großbetrieben eine starke Spezialisierung vorhanden sei, die das Tätigkeitsgebiet und die Zahl der dem Meister unterstellten Arbeiter einschränkt. Vor allen Dingen komme es darauf an, wie der Chef des Betriebs die Leistungen seiner Meister einschätze und wie er sozialpolitisch denke. Zwei gleichaltrige Meister mit verschiedenen Leistungen werden oft auch gleich entlohnt. Es hängt bei einer Umfrage auch sehr davon ab, wer den Fragebogen beantwortet. Man merkt es oft an den Antworten, ob ein jüngerer oder ein älterer, ein besonders tüchtiger oder weniger tüchtiger Meister den Fragebogen beantwortet hat. Dies bezieht sich selbstverständlich nur auf Fragen oder Antworten, die dem subjektiven Ermessen des Beantworters einen Spielraum lassen.

Obwohl viel Subjektives beim Gehalt mitentscheidet, gibt es doch auch objektive Faktoren. Betriebe, wie Stahlwerke, Walzwerke, Hochofenbetriebe zahlen besser als mechanische Betriebe. Wo mit diesen Betrieben gleichzeitig Nebenbetriebe verbunden sind, werden sehr verschiedene Gehälter gezahlt. So z. B. werden in einer Eisengießerei dem Former- und Gießermeister ein

höheres Gehalt gezahlt, als dem Modelltischler, trotzdem zur Leitung einer Modelltischlerei nicht weniger Wissen und Können gehört, als zur Leitung einer Gießerei. Daß ältere tüchtige Meister unter gleichen Voraussetzungen im allgemeinen am besten bezahlt werden, bedarf etwas der Einschränkung. Unter älteren Meistern sollen die der besten Lebensjahre verstanden werden, Meister von 30—45 Jahren. So ist es auch meistens zu verstehen, wenn berichtet wird: die Dienstjahre entscheiden. Sehr häufig (auch in anderen Industrien) wird berichtet, daß die Neigung besteht, vom 40., 45. und 50. Lebensjahr ab das Gehalt zu kürzen. Für einen Meister, der diese Altersstufen überschritten hat, ist es nicht ratsam, einen Stellenwechsel vorzunehmen. Noch muß erwähnt werden, daß Meister, die aus den heimischen Werkstätten hervorgegangen sind, schlechter bezahlt werden. Es ist dies eine Erfahrung, die auch in anderen Industrien ihre Bestätigung findet.

Bei 189 Betrieben ist das Höchstgehalt verschieden, 151 Betriebe haben kein Höchstgehalt angegeben. Den Beantwortern der Fragebogen war es unmöglich, wie manche sich ausdrücken, diese Frage zu beantworten, weil keine Höchstgehälter nach langer Dienstzeit gezahlt werden. Die Blütezeit der Meister ist eben auf einen sehr kurzen Zeitabschnitt (etwa 10—15 Jahre) beschränkt. Auch da, wo Höchstgehälter angegeben sind, übersteigen sie entweder nicht die Mittelgehälter oder doch nur unerheblich. Zum Teil scheint dies an der Auffassung der Frage zu liegen. Das Gehalt eines älteren Meisters (mittleres Gehalt) steigt in vielen Fällen nicht mehr, so daß die höchsten Gehälter, die gezahlt werden, öfters schon in den mittleren Gehältern zum Ausdruck kommen. So gewinnt aber auch die Aussage einer Anzahl der Befragten an Bedeutung, daß die Blütezeit der Meister nur bis zum 40., 45., höchstens aber 50. Lebensjahre reicht, und von einem eigentlichen Höchstgehalt nach langer Dienstzeit nur in Ausnahmefällen gesprochen werden kann. Wo aber wirklich hohe Gehälter für Meister gezahlt werden, die die bezeichneten Altersstufen überschritten haben, liegen besonders geartete Verhältnisse vor. Unter den 26 Betrieben, in denen über 400 M. gezahlt wird, sind 3 mit 500 M., 20 mit 400—600 M., 2 mit 600 und 1 mit 900 M. Höchstgehalt. 500 M. (bei 3 Betrieben) werden in der Nähe von Berlin in der Kupfer- und Messingfabrikation gezahlt. Anders ist es schon mit den 20 Betrieben mit Gehältern zwischen 400—600 M. In diesem Gehalt sind die Produktionsprämien mit einbegriffen; feste Gehälter werden dabei von 100 M. an gezahlt. Der Beantworter macht darauf aufmerksam, daß in Mittel- und Kleinbetrieben die Gehälter gering sind und bestätigt die Tatsache, daß Feuer- und Walzwerke bedeutend besser bezahlen. In Wirklichkeit werden die Meister hier nur ausnahmsweise auf 600 M. kommen. In 2 Betrieben, Stahl- und Schweißwerk, erhalten von 22 Meistern etwa 6 ein Gehalt von mehr als 450 M. Die Meister dieser Betriebe haben Fachschulbildung. Ein Betrieb von den 26 mit Gehältern über 400 M. zahlt

als Höchstgehalt 900 M. Diese Summe erhält aber von 20 Meistern nur einer. Das Gehalt eines älteren Meisters ist in diesem Betrieb mit 500—650 M. angegeben. Dies wäre besser als Höchstgehalt zu bezeichnen. Aber auch dieses Gehalt beziehen nur einige und nur bei gutem Geschäftsgang. Auf die Höhe dieser Gehälter kommt ein Meister auch erst mit den Produktionsgeldern. Man wird gut tun, die Gehälter von 500—650 M. als geringer anzunehmen, da sie durchaus schwanken und von der Konjunktur bedingt sind. Dieser Großbetrieb mit 20 Meistern zahlt den 15 Meistern, die in den Nebenbetrieben tätig sind, nur ein Gehalt bis zur Höhe von 220 M. monatlich. Irrtümlich faßt der Beantworter diese Nebenbetriebe als selbständige Mittel- und Kleinbetriebe auf. Die Verhältnisse werden allerdings dadurch treffender dargestellt. Interessant ist, was dieser Berichterstatter auf die Frage antwortet, wonach sich die Höhe des Gehalts richtete: „Für die Walzwerke, die Spezialfabrikate herstellen, ist eine langjährige Erfahrung unbedingt nötig, das Gehalt richtet sich nach dem Dienstalter; bei Kleinbetrieben (Nebenbetriebe des Walzwerks) richtet sich das Gehalt nach den Kenntnissen, denn die Meister dieser Betriebe haben besondere Kenntnisse nötig." Die Meister mit langer Erfahrung werden also in Walzwerken sich am besten stellen, während die gleichaltrigen Kollegen in den Nebenbetrieben alsdann schon den Gehaltshöhepunkt überschritten haben.

Wenn berichtet wird, daß Großbetriebe besser als Mittel- und Kleinbetriebe bezahlen, so wird diese Antwort häufig in dem eben dargelegten Sinne aufzufassen sein. Also in einem Großbetriebe mit mehreren Nebenbetriebe werden verschiedene Gehälter bezahlt. Die Meister in dem Hauptbetrieben erhalten höhere Gehälter, als die in den Nebenbetrieben, in den Reparaturwerkstätten u. dgl.

Rein mechanische Betriebe weisen sehr stabile Gehälter auf. Sie bewegen sich von 200—350 und ausnahmsweise bis auf 400 M. Die Mehrzahl zahlt 200—300 M. Ein kleiner Teil (150 Betriebe) zahlen 150—200 M. und 13 Betriebe unter 150 M.

Über die Konzentration zum Großbetrieb äußert sich ein Meister sehr pessimistisch; wie es scheint, sind ihm die Verhältnisse seines Industriezweiges genau bekannt. „Diese Konzentration hat dem Meisterstand keine Vorteile gebracht. Im Großbetrieb hat in der Regel der Prinzipal die Fühlung mit dem Meister und dem Arbeiter verloren, dadurch sind die Meister den Launen der Ingenieure preisgegeben und dies hat häufigen Stellenwechsel zur Folge." Während früher 1 Meister allein 150 Arbeiter unter sich hatte, ständen jetzt an der Spitze von 50 Arbeitern 1 Meister und 1 Ingenieur. Dementsprechend war auch das Gehalt. Er ist der Ansicht, daß die vielen Beamten (auf 4 Arbeiter kommt 1 Beamter) einen intensiveren Betrieb bedingen, und glaubt, hierin den Grund der jetzigen geringeren Gehaltsverhältnisse gefunden zu haben. In der Spezialisierung des Großbetriebs erblickt er den tieferen

Grund der heutigen schlechteren Lage der Meister. Dadurch sei dem Meister die Möglichkeit genommen, seinen Wirkungskreis zu vergrößern und damit die Möglichkeit sich materiell zu verbessern. Um die bessernde Hand anzulegen empfiehlt er, den Besuch von Schulen vorzuschreiben und Prüfungen vorzusehen. Dem Großbetrieb stellt er ein sehr schlechtes Allgemeinzeugnis aus. In diesem hat ein Meister nur Pflichten, aber keine Rechte. Von oben und unten gedrückt, arbeitet er nur noch als Maschine, weil ihm jeder Rückhalt fehlt. Sehen wir von dem Subjektiven dieser Aussage ab, so bleibt doch noch Erhebliches bestehen, was eine gewisse Allgemeingültigkeit beanspruchen kann. Was er über das Verhältnis zur Oberleitung und über die Spezialisierung sagt, wird den Verhältnissen in vielen anderen Betrieben auch entsprechen.

Gewinnbeteiligung, Produktionsgelder, Gratifikationen.

Es finden sich

a) Gewinnbeteiligung bei	b) Produktionsgelder bei	c) Gratifikationen bei
121 Betrieben allgemein	249 Betrieben allgemein	438 Betrieben allgemein
21 „ z. Teil	75 „ z. Teil	148 „ z. Teil
82 „ selten	90 „ selten	71 „ selten
53 „ in einz. Fällen od. Betr.	64 „ in einz. Fällen od. Betr.	117 „ in einz. Fällen od. Betr., vereinz.

Bei einer Anzahl von Betrieben erhalten nur die Feuermeister Produktionsgelder, bei anderen wieder nur die Meister in den Gießereien. In einem Großbetrieb sind die Meister des Walzbetriebes von den Gratifikationen ausgeschlossen; dies ist verständlich, weil diese Meister Produktionsgelder beziehen und dadurch bedeutend besser gestellt sind als ihre Kollegen mit Gratifikationen. Manche Betriebe machen die Gewährung von Gratifikationen von dem Geschäftsgang abhängig. Danach wird auch oft der Betrag der Gratifikation bemessen.

Zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben bestehen hier insofern Unterschiede, als einmal berichtet wird, Großbetriebe gewähren häufiger Gewinnbeteiligung als Mittelbetriebe, Kleinbetriebe überhaupt nicht; dann heißt es einmal, es gewähren nur Großbetriebe Gewinnbeteiligung, Mittel- und Kleinbetriebe überhaupt nicht. Im ganzen nehmen also offenbar im Großbetriebe die Meister mehr am Gewinne teil. Für 6 Betriebe wird nach Übereinkunft Extravergütung gewährt. Einige der Befragten geben an, daß Großbetriebe Gratifikationen gewähren, Mittelbetriebe und Kleinbetriebe nicht oder nur teilweise. 10 Betriebe geben nach 10jähriger Dienstzeit einen Geldbetrag als Gratifikation.

3. Tabakindustrie. Unter den 629 Betrieben sind 117 Großbetriebe, 348 Mittelbetriebe und 164 Kleinbetriebe.

Unter den Betrieben, die ein Anfangsgehalt von weniger als 100 M. zahlen, befinden sich 5 Betriebe, die 75—85 M. monatlich und 12 Betriebe, die nur 60—80 M. monatlich zahlen. Es ist zweifelhaft, ob es sich hier tatsächlich um Werkmeister handelt (s. o.).

Daß in den größeren Betrieben die Gehälter höher sind als in den kleineren, wird von 6 Befragten angegeben. Ein Beantworter sagt: Betriebe mit 80 Arbeitern stellen bessere Fabrikate her, verwenden Hilfsmaschinen und zahlen höhere Löhne als Betriebe mit 25 Arbeitern. Er will damit für die Tabakindustrie einen noch besonderen Unterschied innerhalb der mittleren Betriebe machen, im Gegensatz zu dem Fragebogen, nach dem die mittleren Betriebe durch eine Arbeiterzahl zwischen 20 und 100 abgegrenzt worden waren. Ein anderer bezeichnet die Bezahlung in den Kleinbetrieben als eines Meisters unwürdig. Nach einer weiteren Mitteilung wird in den kleinen Betrieben vielfach gegen Provision gearbeitet.

Einmal wird berichtet, daß in den Kleinbetrieben der Meister mitarbeiten muß und der Lohnsatz ihm als Gehalt angerechnet wird. Es wird auch berichtet, daß „nach Leistung" bezahlt wird. Diese Antwort bezieht sich nur auf Großbetriebe und größere Mittelbetriebe. In den größeren Betrieben werde bessere Ware hergestellt, deswegen werden an die Qualität des Meisters höhere Anforderungen gestellt, die dann auch entsprechend bezahlt werden. Auch da, wo nicht direkt gesagt wird, daß größere Betriebe höhere Gehälter bezahlen, ist durch Vergleich der Fragebogen oft ersichtlich, daß diese im allgemeinen besser entlohnen.

Gewinnbeteiligung kommt sehr selten vor. In 27 Betrieben wird sie allgemein gewährt und in 12 Betrieben teilweise.

Produktions- oder Zentnergelder werden in 12 Betrieben gewährt und in 33 Betrieben teilweise oder selten.

Gratifikationen werden in einer großen Anzahl von Betrieben gewährt: in 330 Betrieben allgemein, in 133 Betrieben teilweise und in 22 Betrieben selten, in 10 Betrieben ist es verschieden. Die Gratifikationen werden meist als Weihnachts- und Neujahrsgeschenke gewährt. Über die Höhe der Geschenke ist zu bemerken, daß 40 Betriebe einen Wochenlohn als Maßstab nehmen und 56 Betriebe zwischen 20—200 M. Neujahrsgeschenke geben. Zum Teil werden Gratifikationen für Überstunden, die nicht extra bezahlt werden, gewährt.

4. Holzindustrie. Einige der Befragten antworten, daß größere Betriebe besser als kleinere bezahlen. Zwei Betriebe zahlen je nach Leistungen 2000—2700 M. Von den 39 Betrieben ohne Angabe des Höchstgehalts gehen fast keine über 200 M. hinaus, einige bleiben noch darunter. Für verschiedene ist geantwortet, daß Kleinbetriebe höhere Anfangsgehälter zahlen,

größere Betriebe aber nur ausnahmsweise. Wo gesagt ist, daß Großbetriebe besser zahlen als kleinere Betriebe, ist auch betont, daß die Großbetriebe bessere oder größere Leistungen verlangen. In 9 Betrieben ist zum festen Gehalt die Gewinnbeteiligung gerechnet. Ein Großbetrieb zahlt einem Meister 3000—4000 M. Höchstgehalt, je nach Dienstzeit.

Gewinnbeteiligung:	10	Betriebe	allgemein
„	28	„	z. T. u. selten
Produktionsgelder:		—	
Gratifikationen:	151	„	allgemein
„	54	„	z. T. u. selten
„	11	„	nach d. Ermessen des Prinzipals.

5. Lederindustrie. Einige der Befragten antworten, daß größere Betriebe besser als kleinere bezahlen. 4 Betriebe, die nach Leistung bezahlen, gewähren ein Gehalt von 200—300 M. In noch einem Fall wird berichtet, daß nach Leistung, weniger nach Dienstalter gezahlt wird. Ein Berichterstatter sagt, Mittelbetriebe zahlen besser als Großbetriebe. Die Betriebe ohne Angabe des Höchstgehalts zahlen 140, 150 bis 175 und einmal 300 M. mittleres Gehalt. Es ist keine Norm vorhanden oder unbestimmt oder die Frage nach dem Höchstgehalt eines Meisters mit langer Dienstzeit ist unbeantwortet.

Gewinnbeteiligung:	1 Betrieb allgemein
	19 Betriebe selten oder z. T.
Produktionsgelder:	1 Betrieb selten
Gratifikationen:	71 Betriebe allgemein
	53 „ z. T. u. selten u. in 87 Betr. erh. einz. M. Gratif.

6. Graphische Industrie. Fast alle Berichterstatter geben an, daß größere Betriebe besser zahlen. Die Mittel- und Kleinbetriebe gehen kaum über 200 M. hinaus. Gratifikationen werden in 231 Betrieben allgemein, in 15 Betrieben zum Teil gewährt.

7. Keramik und verwandte Industrien. Einige der Befragten antworten, daß größere Betriebe besser als kleinere besolden. Unter den Betrieben ohne Angabe des Höchstgehalts sind 3, die erst 12 Jahre bestehen und 1 mit 8 Jahren.

Gewinnbeteiligung:	18	Betr.	allgemein	und	19	Betr.	zum Teil	oder	selten.
Produktionsprämien:	19	„	„	„	44	„	„	„	„
Gratifikationen:	144	„	„	„	25	„	„	„	„

8. Optik, Uhren und Edelmetalle. Nur ein Befragter berichtet, daß größere Betriebe besser als kleinere bezahlen. In Großbetrieben kann auch in den ersten Dienstjahren ein höheres Gehalt erzielt werden als in Kleinbetrieben, in mittleren Betrieben dagegen kommt mehr künstlerische

Bildung zur Geltung, antwortet ein Befragter der Edelmetallindustrie. Auf eine Nachfrage wurde von einem Kenner der Verhältnisse für die Edelmetallindustrie geantwortet, daß Vertrauen, Verantwortlichkeit, Tüchtigkeit, d. h. künstlerische Bildung beim Gehalt entscheiden, d. h. für Meister mit diesen Eigenschaften werden die besten Gehälter gezahlt. Langjährige Tätigkeit ist nur ausschlaggebend bei mittleren und kleineren Gehältern, aber zu einem Höchstgehalt berechtigt langjährige Tätigkeit nicht. Auch in der optischen und Uhrenindustrie werden Verantwortlichkeit und Leistungsfähigkeit besonders betont.

350 M. Höchstgehalt werden nur in der Edelmetallindustrie gezahlt, 300 M. in einem optischen Betrieb, der Pensionseinrichtung hat. Die Höchstgehälter in der Uhrenindustrie betragen also höchstens 250 M. Von den 9 Betrieben ohne Angabe des Höchstgehaltes bezahlen 8 Betriebe 250 M. mittl. Gehalt (von diesen ist 1 Betrieb erst einige Jahre alt) und 1 Betrieb 200 M.

Gewinnbeteiligung:	1 Betr.	allgemein und	67	Betr.	zum Teil oder selten.
Produktionsprämien:	2 „	„ „	7	„	„ „ „ „
Gratifikationen:	83 „	„ „	8	„	„ „ „ „

9. Bekleidungsindustrie. Bei einem Vergleich des Höchstgehalts fällt sofort auf, daß neben dem Gehalt von 150 M. eine verhältnismäßig hohe Zahl von Betrieben über 400 M. bezahlt. Fast alle Gehaltsstufen sind vertreten. Dies berechtigt zu der Annahme, daß die Gehaltsstatistik die Verhältnisse, die bestehen, im großen ganzen wiedergibt. Durch wiederholtes Nachfragen wurden gute Ergebnisse erzielt, die Allgemeingültigkeit beanspruchen dürfen. Wenn wir aus dieser Tabelle auch nicht ersehen, wieviel Betriebe im ganzen diese oder jene Gehälter bezahlen, so erfahren wir doch genügend, um die allgemeine Lage dieser Kategorie beurteilen zu können.

Von den 10 Betrieben ohne Angabe des Höchstgehalts zahlen 9 im allgemeinen 2000—3000 M., 1 Betrieb 2000 M. Für die 9 Betriebe ohne Höchstgehalt sind 250 M. für einen älteren Meister angegeben. Die Nichtangabe des Höchstgehalts berührt den Kern der Gehaltsfrage. Nach der Aussage eines Berichterstatters existiert ein Sprichwort, das heißt: „Ein Zuschneider darf nicht über 33 Jahre alt sein." Wenn auch nicht gerade mit 33 Jahren, so doch mit 40 Jahren, höchstens aber 45 Jahren beginnt der Abstieg. „Die Periode eines hohen Gehalts ist bei den meisten Meistern von kurzer Dauer, 10—15 Jahre, dann geht es mit Riesenschritten bergab. Vierzig Jahre ist schon ein böses Wort und es ist gut für einen Meister, wenn er in einem Hause ist, wo das Alter keine so große Rolle spielt, oder bei einer Firma, die für ihre Zuschneider auch im Alter sorgt." 36 Betriebe zahlen 4000—6000 M. jährlich und 54 Betriebe 550 M. an Höchstgehalt. Diese Gehälter werden aber nur von Firmen bezahlt, die reiche Kunden haben und nur wenige Meister erhalten sie. Die Durchschnittsgehälter seien 2000—3000 M. jährlich.

Bei den anderen Industrien steht der Meister zwischen der Betriebsleitung und den Arbeitern; die Zuschneider haben es außerdem auch noch mit den Kunden zu tun, die sie selbst bedienen müssen und deren Launen sie ausgesetzt sind. Auch den Arbeitern gegenüber haben die Zuschneider, namentlich beim Stellenwechsel, große Schwierigkeiten. Der Schnitt fast eines jeden Zuschneiders verlangt eine besondere Verarbeitung und es wird ihm nicht leicht, seine Methode bei neuen Arbeitern durchzusetzen.

Die höchsten Gehälter werden in Großstädten bezahlt. Da läßt das kaufkräftige Publikum meistens seine Garderobe anfertigen. In diesen Städten sind die Gehälter deshalb ziemlich einheitlich. Es werden sehr hohe Anforderungen an die Zuschneider gestellt, wofür sie entsprechend bezahlt werden. Aber die Zeit der hohen Gehälter ist kurz, bald rückt ein jüngerer Meister in die gutbezahlte Stellung ein, der ältere Zuschneider ist für erstklassige Konfektion aufgebraucht und es fällt ihm schwer, noch ein einigermaßen auskömmliches Unterkommen zu finden. Die Städte mit Herstellung mittlerer und geringer Konfektion bezahlen weniger, die Meister können aber länger in ihren Stellungen sein und die Gehälter sind stabiler.

Gewinnbeteiligung: 40 Betriebe selten und vereinzelt.
Produktionsprämien: 5 Betriebe allgemein und 40 selten und vereinzelt.
Gratifikationen: 18 „ „ „ 101 „ „ „

10. Bergbau. Bei 24 Betrieben mit verschiedenem Höchstgehalt erhalten die Meister in

4 Betrieben 150 M. als Steiger
250—300 „ „ Obersteiger,
225—400 „ „ Betriebsführer.

Weitere 20 Betriebe zahlen einschließlich der Prämien 200—250 M.
250—350 „
350—400 „

Die Schlosser-, Schmiede-, Schreiner- und Koksmeister erhalten etwas weniger. Für 15 Betriebe ist ein Höchstgehalt von 400 M. angegeben, aber mit der Einschränkung, daß dies nur Ausnahmen sind. Bei den einzelnen Privatgesellschaften sind die Gehälter sehr schwankend. Einzelne zahlen von 2100—3100, andere 2400—5000 M. Bei den 8 Betrieben, die über 400 M. bezahlen, steht sich ein Meister mit langer Dienstzeit auf 6000—10000 M. Jedenfalls sind hierbei die Förderungsprämien und die Gratifikationen mit eingerechnet, und wohl nur in Ausnahmefällen werden solch hohe Gehälter vorkommen. Diese Betriebe haben auch fast alle Pensionskassen. Wie der Befragte antwortet, sind die Anforderungen sehr hoch, die an die Beamten gestellt werden. Außerdem müssen die Beamten die Bergschule besucht und ein staatliches Examen abgelegt haben. Die Löhne für Arbeiter sind in

diesen Betrieben auch sehr hoch; die Gehälter der Beamten stehen im Verhältnis zu diesen.

Gewinnbeteiligung:	28	Betriebe	allgemein
„	5	„	selten
Produktionsgelder:	83	„	allgemein
„	46	„	selten oder teilweise
Gratifikationen:	45	„	allgemein
„	80	„	selten oder teilweise.

Die Beträge der Gratifikationen, soweit sie angegeben sind, betragen 100—300 M. Bei 1 Betriebe mit 300 M. Höchstgehalt sind die Produktionsprämien und die Gratifikationen im Gehalt ausgedrückt.

11. Spinnereien und Zwirnereien. Von den Befragten antworten 4, daß größere Betriebe besser als kleinere zahlen. Es sei selbstverständlich, daß Großbetriebe besser zahlten, denn sie verlangten auch bessere Leistungen.

Gewinnbeteiligung:	6	Betriebe	selten
Produktionsgelder;	11	„	und 68 zum Teil oder selten
Gratifikationen:	20	„	„ 59 „ „ „ „

12. Papierindustrie. Für 1 Betrieb ist kein Anfangsgehalt angegeben, die Gehälter beginnen mit 160 M., 1 Betrieb zahlt 200 M. event. 250 M. Durchschnittsgehalt, 1 Betrieb gibt 130 M. Anfangsgehalt, Mittel- und Höchstgehalt unbeantwortet. 1 Betrieb ohne Angabe des Höchstgehalts zahlt einem älteren Meister 200 M. (mittl. Geh.), also soviel, wie viele andere als Höchstgehalt angeben. Einige der Befragten antworten, daß Großbetriebe bessere Gehälter zahlen.

Gewinnbeteiligung:	16	Betriebe	und	1	Betrieb selten
Produktionsgelder:	41	„	„	2	Betriebe verschieden
Gratifikationen:	80	„	„	22	„ zum Teil oder selten.

13. Bau- und Steinindustrie.

Gewinnbeteiligung:	3	Betriebe	allgemein	und 7	Betriebe zum Teil.
Gratifikationen:	31	„	„	„ 9	„ „ „

14. Färbereien.

Gewinnbeteiligung:	5	Betriebe	allgemein	und 86	Betriebe vereinzelt
Gratifikationen:	13	„	„	„ 92	„ selten.

15. Nahrungsmittelindustrie. Ein Betrieb zahlt 150—200 M. Anfangsgehalt, mittl. und Höchstgehalt ohne Angabe und 1 Betrieb ohne Höchstgehalt: 150 M. In diesem Betrieb bezieht dieses Gehalt der Maschinen-

meister, Siedemeister und Wiegemeister erhalten 130 M. Die 4 Betriebe mit dem höchsten Gehalt zahlen pro Jahr 4200 M., diese Gehälter werden nur in den Großbetrieben gezahlt und zwar in Kakes- und Biskuitfabriken. In der Zuckerfabrikation wird nur in 3 Betrieben über 200 M. gezahlt, davon 1 Betrieb 270 und 2 Betriebe 225 M. Die höheren Gehälter kommen auf die Betriebe, die feinere Ware herstellen.

Gewinnbeteiligung: 1 Betrieb allgemein und 4 Betriebe zum Teil.

Gratifikationen: 75 Betriebe allgemein und 1 Betrieb bei günst. Abschluß.

16. Brauerei und Brennerei. Von den Betrieben ohne Angabe des Höchstgehaltes bezahlen 5 Betriebe 150 M. (1 Betrieb 2 Jahre alt), 4 Betriebe 180 M. und 4 Betriebe 300 M. Einige der Befragten antworten: Großbetriebe zahlen besser. Nicht die Größe des Betriebs, sondern die Tüchtigkeit oder die Kenntnisse bestimmen das Gehalt, antworten zwei. Bei 11 Betrieben, die 250 M. zahlen, ist der Braumeister nicht berücksichtigt.

Gewinnbeteiligung:	20 Betriebe	selten.	
Produktionsprämien:	3 „	allgemein.	
Gratifikationen:	44 „	„	und 15 Betriebe selten.

17. Chemische Industrie. Von den 12 Betrieben ohne Angabe des Höchstgehalts zahlen 3 Betriebe 180, 1 Betrieb 125, 3 Betriebe 130, 2 Betriebe 160 und 3 Betriebe 250 M. Bei den letzten 3 Großbetrieben ist besonders hervorgehoben, daß sich das Gehalt nicht nach den Dienstjahren richtet. Nur ein Befragter antwortet, daß Großbetriebe besser als Kleinbetriebe zahlen. Von einem anderen wird gesagt, daß Alter und Leistungsfähigkeit, nicht aber die Größe des Betriebs entscheidend bei der Gehaltszumessung sind.

Vergleicht man jedoch die einzelnen Antworten, so findet man, daß dem Alter diese Bedeutung nicht zukommt. Zunächst ist das Gehalt eines älteren Meisters (mittleres Gehalt) schon auf 2000 M. angegeben; das Gehalt eines Meisters mit langer Dienstzeit (höchstes Gehalt) beträgt aber auch nur 2000 M. Die Meister sind dabei in ihren Stellungen: 7, 10, 20, 30, 40 Jahre. Gratifikationen oder besondere Vergütungen werden nicht gewährt, jedoch freie Dienstwohnung. Da das Gehalt an sich nicht hoch ist und ein Meister mit mittlerem Gehalt ebensoviel als einer mit langer Dienstzeit bezieht, dürfte die Antwort bestenfalls heißen: Ein tüchtiger Meister in den besten Lebensjahren bezieht das Höchstgehalt. Wenn in diesem Sinne auch bei anderen Industrien vom Dienstalter die Rede ist, so bedarf die Antwort meistens dieser Korrektur oder es sind seltene Ausnahmen.

Gewinnbeteiligung:	4 Betriebe	allgemein	und 15 Betriebe	z. T. oder selten
Produktionsprämien:	8 „	„	„ 20 „	selten
Gratifikationen:	51 „	„		
„	4 „	100—300 M. bei 300 M. Höchstgehalt.		

Bei 5 Betrieben sind die besonderen Vergütungen im Gehalt zum Ausdruck gebracht, das Höchstgehalt ist dort auf 350 M. angegeben.

18. Schiffbau. Leistung, nicht Dienstalter entscheidet, daher ist bei 15 Betrieben keine Angabe des Höchstgehalts nach langen Dienstjahren. In diesen 15 Betrieben werden aber Gehälter bis zu 400 M. gezahlt. Sie zahlen wohl Anfangsgehälter von 150—200 M., aber kein eigentliches Höchstgehalt für Meister mit langer Dienstzeit. Es gibt alte Meister mit 150 M. und solche mit 400 M.

Die Gehälter der kaiserlichen Werft, die mit einbezogen sind, stellen sich auf 2100—3000 M. Marinewerkmeister erhalten 432 M. Wohnungsgeld. Das Höchstgehalt nach 15 Jahren wird von ihnen erreicht in fünf Stufen von je 3 Jahren. In den drei ersten Jahren steigt das Gehalt um je 200 M., und in den beiden letzten um je 150 M. Obermeister erhalten 3600—4200 M. jährlich und 432 M. Wohnungsgeld. Sie sind Beamte und pensionsberechtigt.

Produktionsprämien: 44 Betriebe mit Gießereien, 1 Betrieb einzelnen.
Gratifikationen: 14 „

19. Buchbinderei. Auch hier zahlen Großbetriebe besser. Gratifikationen werden in 70 Betrieben gewährt.

20. Mühlenindustrie. Nach verschiedenen Antworten zahlen Großbetriebe besser als Kleinbetriebe.

Gewinnbeteiligung:	2	Betriebe
Produktionsprämien:	12	„
Gratifikationen:	48	„

21. Glasindustrie. Von den 16 Betrieben ohne Angabe über Höchstgehalt bezahlen 6 Betriebe 250 M. mit freier Wohnung, 1 Betrieb 150 M. mit freier Wohnung, 4 Betriebe 120 M. und ²/₃ Wohnung frei, 1 Betrieb 120 M. ohne Nebenvergütung. Der letzte Betrieb hat seinen Standort in einer Gegend, wo im allgemeinen mit billigeren Lebensverhältnissen zu rechnen ist. Ohne daß es besonders in den Fragebogen gesagt ist, muß doch angenommen werden, daß es eben vielfach keine Höchstgehälter für Meister mit langer Dienstzeit gibt. Die große Zahl ohne Angabe der Höchstgehälter weist immer darauf hin.

Gewinnbeteiligung:	10	Betriebe und 5 Betriebe z. T.
Produktionsprämien:	10	„
Gratifikationen:	21	„

22. Emailindustrie. Von den 9 Betrieben ohne Angabe des Höchstgehaltes ist das mittlere Gehalt bei 6 Betrieben 200, 1 Betrieb 220, 1 Betrieb 250 und 1 Betrieb 300 M. Diese Zahlen zeigen, daß andere Faktoren als das Dienstalter entscheiden.

Gewinnbeteiligung: 2 Betriebe
Produktionsprämien: 11 „
Gratifikationen: 22 „

23. Nadelindustrie. 1 Betrieb zahlt nur bis 100 M.

Produktionsprämien: 1 Betrieb
Gratifikationen: 29 Betriebe.

24. Waggonbauindustrie.

Gewinnbeteiligung: 2 Betriebe
Produktionsprämien: 2 „
Gratifikationen: 11 „ allgemein und 12 Betriebe selten.

25. Strumpfwarenfabrikation. Der Betrieb ohne Angabe des Höchstgehaltes zahlt 200 M. mittleres Gehalt. Produktionsprämien 8 Betriebe.

26. Waffenfabrikation. Der Betrieb mit 400 M. Höchstgehalt ist staatlich.

Gewinnbeteiligung: 1 Betrieb z. T.
Produktionsprämien: 1 „
Gratifikationen: 18 Betriebe.

27. Hutindustrie. Von den Betrieben ohne Angabe des Höchstgehaltes zahlt als mittleres Gehalt der eine 1800 M. jährlich, der andere 2000 M. jährlich.

Gewinnbeteiligung: 6 Betriebe
Produktionsprämien: 2 „
Gratifikationen: 16 „

	Gewinnbeteiligung	Produktionsprämien	Gratifikationen
28. Elektrizitätsindustrie . . .	2	—	10
29. Seifenindustrie	1 z. T.	1 selten	13
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid u. Dachpappenindustrie .	2	2	11
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	—	2	1
32. Seilerei, Bürsten-, Hanf- und Drahtindustrie . . .	1	1	9
33. Korsettindustrie	6	—	6

	Gewinn-beteiligung	Produktions-prämien	Grati-fikationen
34. Automobil- und Fahrrad-industrie	—	6	6
35. Pulver- und Sprengstoff-industrie	2 z. T.	1 allgem. 2 selten	2
36. Verschiedene Industrien . .	6 allgem. 28 z. T. oder selten	23 allgem. 37 z. T. oder selten	72 allgem. 70 z. T. oder selten

Zu 36: Verschiedene Industrien ist noch folgendes anzumerken: Die Betriebe ohne Angaben des Höchstgehaltes zahlen zur Hälfte über 200 M. In mehreren Fällen wird berichtet, daß größere Betriebe besser als kleinere zahlen. Begründet wird dies z. T. mit größerer Leistung und Verantwortlichkeit. Diesem Argument darf man nur mit Vorsicht begegnen. In manchen Industrien wird öfters darauf hingewiesen, daß gerade kleinere Betriebe mehr Verantwortung verlangen, weil oft nur ein Meister im Betriebe vorhanden ist und der Meister mehr als im Großbetrieb zu disponieren hat.

Hinsichtlich der Gratifikation ist zu erwähnen: in 1 Betriebe sind die Gratifikationen vom Geschäftsgange abhängig, 1 Betrieb gibt 5 % vom Jahresgehalt, 1 Betrieb gewährt 70—100 M.

Über die Gewährung von Dienstwohnungen, über die Dauer der Arbeitszeit, das Bestehen von Dienstverträgen, Konkurrenzklauseln und Konventionalstrafen und über die Kündigungsfrist bieten die folgenden Tabellen eine Übersicht. Es muß bemerkt werden, daß es vielfach sehr schwierig war, die mannigfaltigen und oft stark divergierenden Angaben tabellarisch zusammenzufassen. Vor allem ist stets im Auge zu behalten, daß die zugrunde gelegte Einheit der Betrieb ist, und nicht der einzelne Werkmeister. So wäre es zum Beispiel interessant gewesen, festzustellen, wieviel Werkmeister etwa durch Konventionalstrafen oder Konkurrenzklauseln gebunden sind. Die Tabelle dagegen zeigt nur, bei wieviel Betrieben diese Beschränkungen allgemein (für alle Werkmeister), nur für einen Teil der Werkmeister oder aber selten oder vereinzelt bestehen.

Dienstwohnung usw.

Industriezweig	Dienstwohnung allgemein	Dienstwohnung frei neben Gehalt	Dienstwohnung zum Teil, selten vereinzelt	frei Licht und Brand allgemein	frei Licht und Brand zum Teil, selten vereinzelt
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	106	70	284	67	124
2. Eisen= und Metallindustrie	97	57	427	19	288
3. Tabakindustrie	Wohnung selten, wenn gewährt, frei neben Gehalt mit frei Licht und Brand.				
4. Holzindustrie	47	42	166	12	58
5. Lederindustrie	13	11	44	11	9
6. Graphische Industrie	—	—	—	—	—
7. Keramik und verwandte Industrien	116	105	82	69	69
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	8	7	4	4	—
9. Bekleidungsindustrie	4	4	—	—	—
10. Bergbau	140	105	18	68	44
11. Spinnereien und Zwirnereien	13	7	45	3	1
12. Papierindustrie	111	99	12	86	vereinz.
13. Bau= und Steinindustrie	13	13	11	4	2
14. Färbereien	3	3	84	3	4
15. Nahrungsmittelindustrie	28	27	7	28	7
16. Brauereien und Brennereien	39	31	19	37	25
17. Chemische Industrie	52	46	12	—	—
18. Schiffbau	8	8	—	7	—
19. Buchbinderei	—	—	—	—	—
20. Mühlenindustrie	37	35	—	27	—
21. Glasindustrie	40	32	9	12	3
22. Emailindustrie	11	2	10	1	—
23. Nadelindustrie	—	—	—	—	—
24. Waggonbauindustrie	—	—	—	2	—
25. Strumpfwarenfabrikation	—	—	1	—	1
26. Waffenfabrikation	—	—	2	—	—
27. Hutindustrie	—	—	—	—	—
28. Elektrizitätsindustrie	8	7	—	8	—
29. Seifenindustrie	8	3	—	3	—
30. Linoleum=, Gummi=, Zelluloid und Dachpappenindustrie	7	5	2	5	2
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	9	9	—	7	2
32. Seilerei, Bürsten= und Hanfindustrie	2	2	4	1	2
33. Korsettindustrie	—	—	—	—	—
34. Atomobil= und Fahrradindustrie	—	—	—	—	—
35. Pulver= und Sprengstoffindustrie	4	4	2	1	1
36. Verschiedene Industrien	57	49	41	28	30

Dauer der Arbeitszeit.

Industriezweige	Stunden						
	6	$6^1/_2$—8	$8^1/_2$—10	$10^1/_2$—12	über 12	ohne Angabe oder verschieden	zusammen
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	—	—	924	658	—	—	1582
2. Eisen- und Metallindustrie . . .	—	4	1455	88	—	—	1547
3. Tabakindustrie	—	—	62	567	—	—	629
4. Holzindustrie	—	—	474	45	2	—	521
5. Lederindustrie	—	—	309	11	—	—	320
6. Graphische Industrie	—	—	263	—	—	—	263
7. Keramik und verwandte Industrien	—	—	103	101	7	—	211
8. Optik, Uhren und Edelmetalle . .	—	4	136	60	—	—	200
9. Bekleidungsindustrie	—	—	187	4	—	—	191
10. Bergbau	—	35	121	—	—	—	156
11. Spinnereien und Zwirnereien . .	—	—	32	122	—	—	154
12. Papierindustrie	—	—	130	6	—	—	136
13. Bau- und Steinindustrie	—	—	121	—	—	—	121
14. Färbereien	—	—	12	102	—	—	114
15. Nahrungsmittelindustrie	—	1	47	40	—	—	88
16. Brauereien und Brennereien . . .	—	—	34	40	—	3	77
17. Chemische Industrie	—	16	58	2	—	—	76
18. Schiffbau	—	—	76	—	—	—	76
19. Buchbinderei	—	—	70	—	—	—	70
20. Mühlenindustrie	—	—	22	34	1	—	57
21. Glasindustrie	2	5	23	15	—	6	51
22. Emailindustrie	—	—	29	1	—	—	30
23. Nadelindustrie	—	—	1	29	—	—	30
24. Waggonbauindustrie	—	—	23	—	—	—	23
25. Strumpfwarenfabrikation	—	—	8	14	—	—	22
26. Waffenfabrikation	—	—	19	—	—	—	19
27. Hutindustrie	—	—	18	—	—	—	18
28. Elektrizitätsindustrie	—	1	11	5	—	—	17
29. Seifenindustrie	—	—	12	5	—	—	17
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie	—	—	13	3	—	—	16
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	—	—	9	6	—	1	16
32. Seilerei-, Bürsten- und Hanfindustrie	—	—	10	2	—	—	12
33. Korsettindustrie	—	—	11	—	—	—	11
34. Automobil- und Fahrradindustrie .	—	—	9	1	—	—	10
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie .	—	—	6	—	—	—	6
36. Verschiedene Industrien	—	2	214	27	—	1	244
	2	68	5052	1988	10	11	7131

Dienstvertrag.

Industriezweig	allgemein	zum Teil	selten
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	103	481	103
2. Eisen- und Metallindustrie	526	202	364
3. Tabakindustrie	88	36	74
4. Holzindustrie	131	170	6
5. Lederindustrie	36	11	15
6. Graphische Industrie	220	—	6
7. Keramik und verwandte Industrien	72	58	6
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	9	103	5
9. Bekleidungsindustrie	148	17	2
10. Bergbau	59	52	—
11. Spinnereien und Zwirnereien	10	28	45
12. Papierindustrie	58	8	3
13. Bau- und Steinindustrie	—	—	—
14. Färbereien	9	18	4
15. Nahrungsmittelindustrie	67	1	5
16. Brauereien und Brennereien	48	—	—
17. Chemische Industrie	35	6	—
18. Schiffbau	25	1	—
19. Buchbinderei	45	—	—
20. Mühlenindustrie	1	2	9
21. Glasindustrie	4	10	15
22. Emailindustrie	15	1	0
23. Nadelindustrie	—	29	—
24. Waggonbauindustrie	—	—	—
25. Strumpfwarenfabrikation	—	—	—
26. Waffenfabrikation	4	6	0
27. Hutindustrie	—	—	—
28. Elektrizitätsindustrie	13	3	0
29. Seifenindustrie	3	—	5
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid und Dachpappenindustrie	7	1	—
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	13	—	—
32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	5	3	—
33. Korsettindustrie	6	5	—
34. Automobil- und Fahrradindustrie	—	—	—
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie	3	—	—
36. Verschiedene Industrien	66	65	—

Industriezweig	Konkurrenzklausel			Konventionalstrafen		
	allgemein	zum Teil	selten	allgemein	zum Teil	selten
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	149	37	108	83	46	108
2. Eisen- und Metallindustrie	149	2	29	40	2	29
3. Tabakindustrie	11	—	10	—	9	—
4. Holzindustrie	—	—	—	—	—	—
5. Lederindustrie	16	—	87	15	—	—
6. Graphische Industrie	1	—	—	—	—	—
7. Keramik und verwandte Industrien	19	8	13	5	9	1
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	8	95	1	—	7	1
9. Bekleidungsindustrie	137	8	—	141	4	—
10. Bergbau	5	—	18	22	—	—
11. Spinnereien und Zwirnereien	4	—	—	7	—	40
12. Papierindustrie	11	6	—	10	6	—
13. Bau- und Steinindustrie	—	—	—	—	—	—
14. Färbereien	9	—	—	4	—	—
15. Nahrungsmittelindustrie	5	—	—	3	—	—
16. Brauereien und Brennereien	14	—	—	14	—	—
17. Chemische Industrie	35	6	—	27	6	—
18. Schiffbau	1	—	—	—	—	—
19. Buchbinderei	—	—	—	—	—	—
20. Mühlenindustrie	—	—	—	—	—	—
21. Glasindustrie	3	15	—	5	2	—
22. Emailindustrie	1	—	—	1	—	—
23. Nadelindustrie	—	29	—	—	29	—
24. Waggonbauindustrie	—	—	—	—	—	—
25. Strumpfwarenfabrikation	—	—	—	—	—	—
26. Waffenfabrikation	1	1	—	1	—	—
27. Hutindustrie	6	—	—	6	—	—
28. Elektrizitätsindustrie	1	—	—	1	—	—
29. Seifenindustrie	3	3	3	6	—	—
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie	6	—	—	6	2	—
31. Städt. Werke (Gas, Wasser usw.)	—	—	—	—	—	—
32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	7	—	—	4	3	—
33. Korsettindustrie	—	—	—	—	—	—
34. Automobil- und Fahrradindustrie	8	—	—	4	—	—
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie	—	—	—	—	—	—
36. Verschiedene Industrien	14	15	—	14	8	—

Kündigungsfrist.

Industriezweig	2 Wochen	4 Wochen	6 Wochen	8 Wochen	vierteljährlich	gesetzlich	langfristig	unbestimmt, verschieden	ohne Angabe	zusammen
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	39	90	23	1	12	957	—	456	4	1582
2. Eisen- und Metallindustrie	92	132	24	—	37	1012	232	12	6	1547
3. Tabakindustrie	13	34	—	—	8	495	—	69	10	629
4. Holzindustrie	12	17	—	—	4	414	63	11	—	521
5. Lederindustrie	—	20	—	—	10	234	10	46	—	320
6. Graphische Industrie	2	7	2	—	—	90	4	158	—	263
7. Keramik und verwandte Industrien	9	1	1	—	1	124	16	59	—	211
8. Optik, Uhren und Edelmetalle	3	—	—	—	—	188	9	—	—	200
9. Bekleidungsindustrie	—	30	17	—	—	100	—	44	—	191
10. Bergbau	—	—	—	—	47	91	1	17	—	156
11. Spinnereien und Zwirnereien	—	14	2	—	—	66	12	60	—	154
12. Papierindustrie	3	7	3	—	5	77	16	25	—	136
13. Bau- und Steinindustrie	—	—	4	—	64	46	—	7	—	121
14. Färbereien	—	6	—	—	9	95	—	4	—	114
15. Nahrungsmittelindustrie	—	—	—	—	9	26	38	15	—	88
16. Brauereien und Brennereien	—	19	—	—	9	43	6	—	—	77
17. Chemische Industrie	—	2	—	—	7	50	9	8	—	76
18. Schiffbau	—	1	—	—	1	17	41	16	—	76
19. Buchbinderei	7	—	18	—	—	—	—	45	—	70
20. Mühlenindustrie	*2	4	1	—	—	47	—	3	—	57
21. Glasindustrie	5	8	4	—	—	33	1	—	—	51
22. Emailindustrie	—	1	3	—	10	16	—	—	—	30
23. Nadelindustrie	—	—	29	—	—	1	—	—	—	30
24. Waggonbauindustrie	—	—	—	—	—	22	—	1	—	23
25. Strumpfwarenfabrikation	—	—	—	—	—	22	—	—	—	22
26. Waffenfabrikation	—	1	—	—	1	5	—	12	—	19
27. Hutindustrie	—	—	—	—	—	18	—	—	—	18
28. Elektrizitätsindustrie	—	3	—	—	2	7	5	—	—	17
29. Seifenindustrie	—	—	—	—	3	14	—	—	—	17
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid und Dachpappenindustrie	—	1	—	2	6	7	—	—	—	16
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.)	—	2	—	—	11	2	1	—	—	16
32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	—	—	—	—	—	8	4	—	—	12
33. Korsettindustrie	—	—	—	—	—	—	—	—	11	11
34. Automobil- und Fahrradindustrie	—	—	—	—	1	3	—	6	—	10
35. Pulver- nnd Sprengstoffindustrie	—	2	—	—	—	3	1	—	—	6
36. Verschiedene Industrien	—	4	—	2	41	162	—	32	3	244
	187	406	131	5	298	4495	469	1106	34	7131

*) 1 Betrieb 1 Woche.

Über die Kündigungsfrist bestimmen §§ 133a und 133aa GO., daß auch auf Grund besonderer Vereinbarung für Werkmeister die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zulässig ist, daß die Kündigungsfrist für beide Teile gleich sein muß und nicht weniger als einen Monat betragen darf. Diesen Vorschriften zuwider laufende Vereinbarungen sind nichtig. In Ermangelung besonderer Vereinbarungen gilt als gesetzlich eine Kündigung zum Ablauf des Kalendervierteljahres mit sechswöchiger Frist. Bei den 187 Fällen in vorstehender Tabelle, wo die Kündigungsfrist weniger als 4 Wochen beträgt, kann es sich also nicht wohl um eigentliche Werkmeister (im Sinne des Gesetzes) handeln, es sei denn, daß sie nur vorübergehend beschäftigt werden.

Sicherheit der Stellung.

Um die Sicherheit der Stellung zu erfassen, war nach der durchschnittlichen Stellendauer und nach dem Grade des Stellenwechsels gefragt worden. Tabellarisch (nebeneinander) dargestellt ist die Stellendauer. Die Mitteilungen über den Stellenwechsel folgen darauf nacheinander (nach den einzelnen Industriezweigen).

(S. Tab. S. 175.)

Stellenwechsel.

1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie.

Der Wechsel ist groß in 254 Betrieben
mittelmäßig „ 72 „
mäßig „ 122 „

Wechsel aus anderen Gegenden ist häufig und erheblich in 277 Betrieben
mäßig „ 119 „

Stellenlosigkeit häufig bei Angestellten von 125 Betrieben
selten „ „ „ 1 Betrieb.

In 10 Betrieben ist die Stellenlosigkeit auf ein Überangebot von Meistern zurückzuführen. Dieses Überangebot verhindert die Meister, im Gehalt vorwärtszukommen. Die tiefere Ursache hierfür ist wohl darin zu suchen, daß die Betriebe immer Arbeiter zu Meistern heranbilden, um so ein ständiges Überangebot hervorzurufen. Die Stellenlosigkeit wird noch in

Stellendauer.

Industriezweig	Ein Meister ist durchschnittlich in seiner Stellung									
	unter 6 Jahre	6—10 Jahre	10—15 Jahre	15—20 Jahre	über 20 Jahre	Lebens-stellung	verschieden	junge Betr.	ohne Angabe	zusammen
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	63	209	503	256	121	167	181	—	82	1582
2. Eisen- und Metallindustrie . .	65	251	236	127	164	115	2	—	587	1547
3. Tabakindustrie	20	82	121	43	102	125	115	—	21	629
4. Holzindustrie	96	40	23	70	4	22	143	9	114	521
5. Lederindustrie.	137	11	40	25	9	47	1	2	48	320
6. Graphische Industrie	—	16	10	49	6	—	14	—	168	263
7. Keramik u. verwandte Industrien	16	68	20	51	19	11	23	—	3	211
8. Optik, Uhren und Edelmetalle .	1	9	3	18	60	106	3	—	—	200
9. Bekleidungsindustrie	75	14	6	—	30	10	—	—	56	191
10. Bergbau	15	32	3	—	54	21	24	—	7	156
11. Spinnereien und Zwirnereien .	1	8	66	7	39	3	30	—	—	154
12. Papierindustrie	9	17	18	43	15	7	27	—	—	136
13. Bau- und Steinindustrie. . .	7	29	6	4	—	64	—	—	11	121
14. Färbereien.	—	—	9	1	6	5	4	—	89	114
15. Nahrungsmittelindustrie . . .	3	11	22	6	3	2	—	—	41	88
16. Brauereien und Brennereien .	7	6	9	2	5	15	15	—	18	77
17. Chemische Industrie	3	6	1	15	7	12	6	—	26	76
18. Schiffbau	—	10	1	1	41	23	—	—	—	76
19. Buchbinderei	—	—	25	—	—	—	—	—	45	70
20. Mühlenindustrie.	18	11	1	4	2	2	8	—	11	57
21. Glasindustrie	9	7	1	3	12	13	—	—	6	51
22. Emailindustrie	2	2	12	2	2	10	—	—	—	30
23. Nadelindustrie	—	—	—	—	1	—	—	—	29	30
24. Waggonbauindustrie	—	12	—	—	9	2	—	—	—	23
25. Strumpfwarenfabrikation. . .	—	1	12	—	—	9	—	—	—	22
26. Waffenfabrikation	—	5	12	—	—	1	—	—	1	19
27. Hutindustrie	—	—	—	16	1	—	—	—	1	18
28. Elektrizitätsindustrie	—	2	8	—	1	—	—	—	6	17
29. Seifenindustrie	1	—	3	5	—	5	3	—	—	17
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie. . .	—	—	2	1	3	5	—	—	5	16
31. Städt. Werke (Gas, Wasser usw.)	1	1	—	4	1	5	—	1	3	16
32. Seilerei-, Bürsten- und Hanf-industrie	—	1	—	—	7	2	—	—	2	12
33. Korsettindustrie	—	—	—	—	6	5	—	—	—	11
34. Automobil- und Fahrradindustrie	1	3	6	—	—	—	—	—	—	10
35. Pulver- und Sprengstoffindustrie	—	—	2	—	—	4	—	—	—	6
36. Verschiedene Industrien . . .	1	86	50	14	24	53	16	—	—	244
	551	950	1231	767	754	871	615	12	1380	7131

vielen Fällen, auch da, wo es nicht direkt gesagt ist, eine Folge davon sein, daß Ersatz für einen Meister sehr leicht geschaffen werden kann.

2. Eisen- und Metallindustrie.

Der Wechsel ist groß in 17 Betrieben
„ 10 „ teilweise
„ 18 „ ausnahmsweise

Wechsel aus anderen Gegenden in 143 Betrieben erheblich
„ 129 „ z. T. und selten.
Stellenlosigkeit in 81 Betrieben erheblich
„ 18 „ mäßig.

Wesentliche Unterschiede zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben werden nur selten berichtet. Eine Antwort lautet: „Je größer der Betrieb, desto häufiger der Wechsel.“ „In der Gießerei wechseln die Meister oft“, wird einmal geantwortet.

3. Tabakindustrie. Der Wechsel der Meister ist nicht groß. Nur 10 Betriebe wechseln häufig, 10 teilweise und 3 zeitweise. Der Wechsel aus anderen Gegenden ist in 27 Betrieben erheblich und in 25 Betrieben mäßig. Stellenlosigkeit wird nur in Beziehung auf 6 Betriebe gemeldet.

4. Holzindustrie.

Stellenwechsel ist groß in 29 Betrieben
mäßig „ 20 „
gering „ 11 „
selten „ 29 „

Wechsel aus anderen Gegenden ist in 50 Betrieben häufig
„ 11 „ selten.

Stellenlosigkeit ist bei 16 Betrieben erheblich und häufig.

5. Lederindustrie.

Wechsel ist groß in 117 Betrieben
mäßig „ 3 „
selten „ 35 ,

Wechsel aus anderen Gegenden erheblich in 30 Betrieben
mäßig „ 36 „
findet sich zeitweilig „ 95 „

Als Gründe für den häufigen Stellenwechsel werden angegeben für die Mehrzahl der in Betracht kommenden Betriebe: Die Meister erstreben ihre Lage zu verbessern. Interessante Mitteilungen macht ein Befragter über den häufigen Wechsel einer kleineren Zahl von Betrieben. Der Wechsel sei häufig auf die schlecht fundierte Lage der Fabrikanten zurückzuführen. Statt eines kapitalkräftigen Kaufmanns (die in Betracht kommenden Fabrikanten sind nicht Kaufleute) wird ein Werkmeister als rettender Engel gesucht. Der Fabrikant findet nicht, was er braucht und der Meister nicht, was er sucht.

6. Graphische Industrie. Stellenlosigkeit von längerer Dauer findet sich bei 1 Betrieb.

7. Keramik und verwandte Industrien.

Der Wechsel ist groß bei 11 Betrieben
mäßig „ 3 „
findet sich verschiedentlich „ 1 Betrieb.
Stellenlosigkeit erheblich und häufig bei 14 Betrieben.

8. Optik, Uhren und Edelmetalle. Großer Stellenwechsel bei 8 Betrieben. Wechsel aus anderen Gegenden bei 8 Betrieben.

9. Bekleidungsindustrie. Der Wechsel ist groß bei 75 Betrieben. Wechsel aus anderen Gegenden häufig und erheblich bei 63 Betrieben und mäßig bei 4 Betrieben. Stellenlosigkeit erheblich und häufig bei 34 Betrieben und häufig bei 10 Betrieben.

10. Bergbau.

Der Wechsel ist groß bei 2 Betrieben
mäßig „ 20 „
Der Wechsel aus anderen Gegenden ist erheblich und häufig bei 4 Betrieben.

11. Spinnereien und Zwirnereien. Die Fragen nach Stellenwechsel und Stellenlosigkeit wurden verneint.

12. Papierindustrie. Der Stellenwechsel ist groß bei 6 Betrieben und erheblich bei 8 Betrieben. Wechsel aus anderen Gegenden findet sich erheblich bei 6 Betrieben. Stellenlosigkeit wird mit Beziehung auf nur 1 Betrieb angegeben.

13. Bau- und Steinindustrie. Nähere Angaben fehlen.

14. Färbereien. Die Fragen nach Stellenwechsel und Stellenlosigkeit wurden verneint.

15. Nahrungsmittelindustrie. Der Stellenwechsel ist groß bei 2 Betrieben, mäßig bei 1 Betrieb.

16. Brauereien und Brennereien. Stellenwechsel erheblich und häufig bei 2 Betrieben. Stellenlosigkeit wird mit Beziehung auf 2 Betriebe angegeben.

17. Chemische Industrie. Die Fragen nach Stellenwechsel und Stellenlosigkeit wurden verneint.

18. Schiffbau. Fragen nach Stellenwechsel und Stellenlosigkeit wurden verneint.

19. Buchbinderei. Fragen nach Stellenwechsel und Stellenlosigkeit wurden verneint.

20. Mühlenindustrie. Der Wechsel ist groß bei 10 Betrieben. Wechsel aus anderen Gegenden erheblich und häufig bei 16 Betrieben, mäßig bei 2 Betrieben.

21. Glasindustrie. Fragen wurden verneint.

22. Emailindustrie. Erheblicher Wechsel in 4 Betrieben, Wechsel aus anderen Gegenden in 10 Betrieben.

23. Nadelindustrie.
24. Waggonbauindustrie.
25. Strumpfwarenfabrikation.
26. Waffenfabrikation.
27. Hutindustrie.
28. Elektrizitätsindustrie.

} Fragen verneint.

29. Seifenindustrie. Großer Wechsel: 5 Betriebe. Wechsel aus anderen Gegenden: 5 Betriebe. Stellenlosigkeit macht sich bei 5 Betrieben bemerkbar, aber nur bei älteren, nicht bei jüngeren Meistern.

30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie.
31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.).

} Fragen verneint.

32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie. Großer Stellenwechsel: 2 Betriebe, Wechsel aus anderen Gegenden: 2 Betriebe.

33. Korsettindustrie. Fragen verneint.

34. Automobil- und Fahrradindustrie. Großer Wechsel: 1 Betrieb, erheblich bei 4 Betrieben. Stellenlosigkeit findet sich erheblich und häufig bei 3 Betrieben. Es wird angegeben, daß dies an der Geschäftsleitung liege.

35. Pulver- und Sprengstoffindustrie. Fragen verneint.

36. Verschiedene Industrien. Großer Wechsel: 9 Betriebe. Wechsel aus anderen Gegenden erheblich bei 15 Betrieben, mäßig bei 8 Betrieben.

Überstunden, Sonntags- und Nachtarbeit.

1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	74	Betriebe
zur Saison:	13	„
häufig:	21	„
in dringenden Fällen:	419	„
zwecks Reparaturen:	90	„
zwecks Aufsicht oder Kontrolle:	9	„

Vergütungen werden hierfür bezahlt in

20	Betrieben	allgemein,
29	„	teilweise,
105	„	ausnahmsweise oder selten.

Gewöhnlich erhalten nur solche Meister eine Vergütung, die Stunden- oder Wochenlohn beziehen.

In einer kleineren Anzahl von Betrieben ist die Fabrikordnung für die Überstunden maßgebend, oder die Erlaubnis der Behörden muß eingeholt werden, oder die Meister machen nach eigenem Gutdünken Überstunden.

Sonntagsarbeit

findet statt:

nach Bedarf:	38	Betriebe
zur Saison:	11	„
zwecks Reparaturen:	266	„
häufig:	41	„
verschiedentlich:	12	„
in dringenden Fällen und selten:	409	„

Vergütungen werden hierfür bezahlt in 18 Betrieben allgemein, 30 Betrieben teilweise, 39 Betrieben ausnahmsweise oder selten.

In 72 Betrieben machen die Dessinateure regelmäßig 1—2 Stunden Sonntagsarbeit ohne Vergütung, die anderen selten.

Nachtarbeit

wird geleistet

nach Bedarf:	31	Betriebe
zwecks Reparaturen:	33	„
selten:	184	„

Vergütung: 17 Betriebe allgemein, 107 Betriebe ausnahmsweise oder selten, 6 Betriebe zum Teil.

Überstunden, Sonntags- und Nachtarbeit werden nur in Ausnahmefällen vergütet. Bei der geringen Zahl der Betriebe, die vergüten, scheiden fast alle Meister aus, die Gehalt beziehen; nur den Stunden- und Wochenlohn beziehenden wird Vergütung gezahlt. Da außer der regelrechten Arbeitszeit in erheblichem Umfange gearbeitet werden muß, ist die Durchschnittsarbeitszeit um einen entsprechenden Prozentsatz zu erhöhen.

2. Eisen- und Metallindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	109	Betriebe
zur Saison:	29	„
häufig:	41	„
selten:	121	„
zwecks Reparaturen:	25	„
verschiedentlich:	47	„

Vergütung: 47 Betriebe regelmäßig, 29 Betriebe teilweise, 29 Betriebe in einzelnen Fällen.

Ab und zu erhalten die Meister Gratifikationen für die Überstunden.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	24	Betriebe
zwecks Reparaturen:	396	„
zwecks Kontrolle:	23	„
häufig:	35	„
selten:	208	„
nach Gewerbe-Ordnung:	54	„
freiwillig:	5	„
schichtweise:	1	Betrieb

Vergütung 6 Betriebe allgemein, 24 Betriebe zum Teil.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	63	Betriebe
zwecks Reparaturen:	37	„
zur Kontrolle:	5	„
häufig:	26	„
selten:	197	„

bei Gießerei, Hochofen:	29	„
schichtweise:	46	„
„ (selten):	6	„
„ (unbestimmt):	82	„

Vergütung: 26 Betriebe allgemein, 1 Betrieb zum Teil, 7 Betriebe selten.

Eine kleine Zahl von Betrieben hat verschiedentlich Nachtschicht für Teile des Betriebs; jüngere Meister haben Nachtdienst; dann sind wieder einzelne Meister zur Schicht bestimmt; ferner wechselt bei einigen Betrieben jede Woche die Nachtschicht.

3. Tabakindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	99	Betriebe
zur Saison:	10	„
oft:	42	„
selten:	173	„

Besondere Vergütung wird hierfür in 10 Betrieben gewährt; 27 Betriebe gewähren teilweise Vergütung. Eine Anzahl von Betrieben entschädigt die Meister für die Überstunden mit Gratifikationen zu Weihnachten oder Neujahr. Die meisten Uberstunden werden vor Weihnachten und vor hohen Festen gemacht. Der Zweck der Überstunden ist neben der Beaufsichtigung die Erledigung von schriftlichen Arbeiten, Vornahme von Proben und dergl. Die Entlohnung für die Überstunden erscheint nach verschiedenen Mitteilungen gering.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	96	Betriebe
zur Kontrolle:	17	„
oft:	23	„
selten:	28	„

Besondere Vergütung hierfür wird nur in 10 Betrieben allgemein und in 15 Betrieben teilweise gewährt. Soweit Sonntagsarbeit üblich ist, wird sie verrichtet, um ebenfalls vorwiegend die schriftlichen Arbeiten, die unter der Woche unerledigt geblieben sind, nachzutragen; dann zur Aufnahme von Inventuren, zur Führung von Lohnlisten u. a. Die Entlohnung für die Sonntagsarbeit ist wie die für Überstunden als ungünstig zu bezeichnen. Einmal wird berichtet, daß in Kleinbetrieben keine Sonntagsarbeit verrichtet wird. Nachtarbeit kommt fast nicht vor.

4. Holzindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	265 Betriebe
zur Saison:	6 "
häufig:	16 "
in dringenden Fällen und selten:	156 "

Vergütungen hierfür: 8 Betriebe allgemein, 35 Betriebe teilweise, 2 Betriebe vergüten Überstunden nach 14 Tagen. Über die Dauer finden sich folgende Angaben: 2—3 Stunden, 8 Stunden pro Woche, wochenlang ohne Vergütung, die Meister erhalten überhaupt nichts. In 20 Betrieben hat es ein kleiner Teil durchgesetzt, daß Überstunden vergütet werden.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	10 Betriebe
zur Saison:	2 "
zwecks Reparaturen:	48 "
zur Kontrolle:	1 Betrieb
häufig:	2 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	104 "

Vergütung: 4 Betriebe allgemein, 20 Betriebe teilweise. Darunter erhalten in 2 Betrieben nur die gegen Stundenlohn beschäftigten Werkmeister eine Vergütung. Wie bei den Überstunden, so hat auch bei der Sonntagsarbeit ein kleiner Prozentsatz eine Vergütung durchgesetzt. Für 8 Betriebe wird berichtet, daß für die Sonntagsarbeit der Arbeiter so hohe Zuschläge bezahlt werden müssen, daß diese fast ausgeschlossen ist und die Meister genießen hier die Erfolge der Arbeiter mit.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	3 Betriebe
zwecks Reparaturen:	13 "
häufig:	149 "

Vergütung: 8 Betriebe allgemein, 20 Betriebe teilweise. Einige Betriebe haben Tag- und Nachtschicht. Die Meister wechseln ab oder es gibt besondere Nachtmeister.

5. Lederindustrie.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	25	Betriebe
zwecks Reparaturen:	7	„
zur Kontrolle:	5	„
häufig:	101	„
in dringenden Fällen und selten:	49	„

Vergütung: 1 Betrieb allgemein, 87 Betriebe selten, 6 Betriebe teilweise (nur für die ohne festes Gehalt Angestellten). Die Dauer beträgt gewöhnlich 3 Stunden. 2 Betriebe arbeiten an 6 Sonntagen im Jahr.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	16	Betriebe
zur Kontrolle:	4	„
in dringenden Fällen und selten:	6	„

Vergütung: 5 Betriebe allgemein, 4 Betriebe teilweise.

6. Graphische Industrie.

Überstunden

nach Bedarf:	66	Betriebe
zur Kontrolle:	2	„
zur Saison:	4	„
häufig:	2	„
in dringenden Fällen und selten:	178	„

Vergütung: 171 Betriebe allgemein, 1 Betrieb, weil nichts vereinbart, nach Tarif, 2 Betriebe 10 % Aufschlag, 1 Kleinbetrieb 25 % Aufschlag.

Sonntagsarbeit

häufig:	2	Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	172	„

Vergütung in 6 Betrieben tarifmäßig, ferner noch 9 Betriebe allgemein.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	49	Betriebe
häufig:	107	„
in dringenden Fällen und selten:	17	„

Vergütung: 115 Betriebe, wenn nichts anderes vereinbart, erfolgt Vergütung nach Tarif.

7. Keramik und verwandte Industrien.

Überstunden

nach Bedarf:	41	Betriebe
häufig:	24	„
zwecks Reparaturen:	82	„

Vergütung: 8 Betriebe allgemein, 13 verschiedentlich. Die Dauer der Überstunden beträgt: in 20 Betrieben 2 Stunden, 4 Betrieben 1½ Stunden, 6 Betrieben bis 3 Stunden, in 5 Betrieben zwecks Kontrolle und häufig zum Mitarbeiten 2—6 Stunden, in 1 Betriebe ungefähr 120 Stunden im Jahr.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	11	Betriebe
zwecks Reparaturen:	2	„
zur Kontrolle:	84	„
häufig:	21	„
in dringenden Fällen und selten:	26	„

Vergütung: 6 Stunden, 3 Stunden, auch nur 2 Stunden. Zum Teil müssen am Sonntag schriftliche Arbeiten erledigt werden.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	11	Betriebe
schichtweise	6	„
zwecks Kontrolle:	99	„
häufig:	1	Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	45	Betriebe

Vergütung: 9 Betriebe zahlen Vergütung den Werkmeistern ohne Monatsgehalt. Die Kontrolle wird durch die eigentlichen Werkmeister ausgeübt, die Maschinenmeister kommen hierbei nicht in Betracht. Die große Zahl der Kontrollen ist auf die häufige Nachtarbeit der Arbeiter zurückzuführen, weil oft Schicht oder Halbschicht gemacht wird, je nachdem die Öfen brennen.

8. Optik, Uhren und Edelmetalle.

Überstunden

nach Bedarf:	19	Betriebe
häufig:	1	Betrieb
in dringenden Fällen und selten	163	Betriebe
nach Übereinkunft:	5	„

Vergütung: 3 Betriebe allgemein, 4 Betriebe teilweise, 10 selten.

Sonntagsarbeit

zwecks Reparaturen:	17	Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	157	"

Vergütung in einem Betriebe.

Nachtarbeit

nach Bedarf: 1 Betrieb
schichtweise: 1 "

9. Bekleidungsindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	19	Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	4	"

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	25	Betriebe
zwecks Reparaturen:	4	"
häufig:	84	"
in dringenden Fällen und selten	54	"

Zeitdauer:	30 Betriebe	$2^1/_2$	Stunden	
	36 "	2	"	(11—1 Uhr)
	54 "	$2^1/_2$	"	($^1/_2$12—2 Uhr)

Nachtarbeit in 4 Betrieben selten.

Vergütung für Überstunden, Sonntagsarbeit und Nachtarbeit erfolgt nicht bzw. wurde nichts darüber berichtet.

10. Bergbau.

Überstunden

nach Bedarf:	8	Betriebe
zur Saison:	22	"
häufig:	8	"
in dringenden Fällen und selten:	47	"
zwecks Reparaturen:	20	"

Zwei Betriebe geben für die Überstunden Gratifikationen. In den Betrieben, wo selten oder nur zwecks Reparaturen Überstunden gemacht werden, kommen dabei gewöhnlich die Maschinenmeister allein in Betracht.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	2	Betriebe
zwecks Reparaturen:	10	„
selten, zwecks Reparaturen:	4	„
zur Kontrolle:	80	„
häufig:	24	„

Ein Teil der Meister hat fast alle Sonntage Dienst, namentlich die Maschinenmeister. In einigen Betrieben ist Schichtwechsel, Steiger haben in 20 Betrieben jeden 3. oder 4. Sonntag Dienst.

Vergütung zahlen 22 Betriebe; einmal wird geantwortet, daß nur den Meistern ohne festes Monatsgehalt Vergütungen gewährt werden.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	46	Betriebe
zwecks Reparaturen:	2	„
häufig:	61	„
selten:	5	„

Wo Schichtwechsel eingerichtet ist, wird nichts vergütet, da entweder besondere Meister dafür da sind, oder die Arbeitszeit des Meisters in der Nachtzeit liegt. Eine Anzahl der Betriebe richtet bei Bedarf Nachtschicht ein, oder die mit den Werken verbundenen Fabriken haben bisweilen Nachtschicht, oder es findet auch beschränkte Nachtschicht statt. Vergütet wird für Nachtarbeit auch in diesen Fällen nichts.

11. Spinnereien und Zwirnereien.

Überstunden

nach Bedarf:	11	Betriebe
häufig:	2	„
in dringenden Fällen und selten:	33	„
etwa 100 Stunden jährlich:	18	„

Vergütung: 8 Betriebe. In einem Betriebe macht nur der Maschinenmeister Überstunden.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	16	Betriebe
zwecks Reparaturen:	18	„

zur Kontrolle:	3	"
häufig:	7	"
in dringenden Fällen und selten:	61	"

Vergütung: 8 Betriebe allgemein, 14 Betriebe selten.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	1	Betrieb
zwecks Reparaturen:	60	Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	14	"

Vergütung: 16 Betriebe allgemein, 4 Betriebe zum Teil.

12. Papierindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	19	Betriebe
häufig:	19	"
in dringenden Fällen und selten:	28	"

Vergütung: 4 Betriebe. Bei zwei von diesen Betrieben werden Überstunden mit 50 % Zuschlag vergütet. Die Dauer beträgt 2—3 Stunden, bei 1 Betriebe 5—6 Stunden, bei 1 Betriebe bis 6 Stunden; in einigen Betrieben haben die Meister nur zu kontrollieren, in anderen erfolgen Überstunden nur bei Arbeitermangel.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	8	Betriebe
zwecks Reparaturen:	45	"
zur Kontrolle:	28	"
häufig:	18	"
in dringenden Fällen und selten:	5	"

Vergütung: 5 Betriebe. Bei 1 dieser Betriebe wird Sonntagsarbeit mit 50 % Zuschlag vergütet. Die Dauer der Sonntagsarbeit beträgt 3 bis 4 Stunden an jedem bezw. an jedem zweiten oder vierten Sonntag, soweit es eben gesetzlich erlaubt. Die Sonntagsarbeit dient zur Reinigung und Inbetriebsetzung des ganzen Werkes. Zum Teil werden nur die Maschinenmeister davon betroffen.

Nachtarbeit

Nachtschicht:	82	Betriebe
zwecks Reparaturen:	10	"
zur Kontrolle:	8	"
in dringenden Fällen und selten:	4	"

Es gibt Nachtwerkmeister, die nachts zu kontrollieren haben, oder es wird mit Wechselschicht gearbeitet. Bei einigen Betrieben muß der Meister sich nachts in Dienstbereitschaft halten. Vergütungen werden nicht gewährt.

13. Bau- und Steinindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	4 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	17 „

Vergütung: 8 Betriebe. In 2 Betrieben werden aus Anlaß von Überstunden Gratifikationen gewährt.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	6 Betriebe
zwecks Reparaturen:	11 „
zur Kontrolle:	3 „
häufig:	64 „
in dringenden Fällen und selten:	19 „

Vergütung: 8 Betriebe.

Nachtarbeit

zwecks Reparaturen:	11 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	4 „

Vergütung: 8 Betriebe.

14. Färbereien.

Überstunden

nach Bedarf:	4 Betriebe
zur Saison:	20 „
in dringenden Fällen und selten:	81 „

Vergütung: 6 Betriebe.

Sonntagsarbeit

zwecks Reparaturen:	6 Betriebe
häufig:	4 „
selten:	1 Betrieb

Vergütung: 6 Betriebe allgemein, 1 Betrieb teilweise.

Nachtarbeit

1 Betrieb selten.

15. Nahrungsmittelindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	51 Betriebe
zur Saison:	9 „
häufig:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	13 Betriebe

Vergütung: 5 Betriebe allgemein, 10 Betriebe selten. Für 4 Betriebe wird berichtet, daß das Bestreben vorhanden ist, Überarbeit möglichst zu vermeiden.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	1 Betrieb
zur Saison:	11 Betriebe
zwecks Kontrolle:	6 „
soweit gesetzlich erlaubt:	9 „
in dringenden Fällen und selten:	44 „

Vergütung: 1 Betrieb allgemein, 1 Betrieb teilweise. In der Campagne (Zuckerindustrie) wird oft den ganzen Sonntag (Tag- und Nachtschicht) durchgearbeitet.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	4 Betriebe
schichtweise:	19 „
zur Saison:	6 „
zwecks Reparaturen:	2 „
in dringenden Fällen und selten:	1 Betrieb

Vergütung: 1 Betrieb. Die Zuckerindustrie macht in der Saison gewöhnlich Nachtschicht. Bei 1 Betrieb (Konditoreiwaren) findet Nachtarbeit einige Monate hindurch (nach Bedarf, bei gesteigertem Export) statt; keine bestimmten Vergütungen, aber höchstes Gehalt.

16. Brauereien und Brennereien.

Überstunden

nach Bedarf: 44 Betriebe

Dauer: in 2 Betrieben 1—4 Stunden beim Festbetrieb.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	25 Betriebe
zwecks Reparaturen:	15 „
zur Aufsicht und Kontrolle:	2 „
häufig:	4 „
in dringenden Fällen und selten:	4 „

Nachtarbeit

nach Bedarf:	26 Betriebe
zwecks Reparaturen:	19 "
zur Aufsicht und Kontrolle:	9 "

Vergütungen werden nicht gewährt.

17. Chemische Industrie.

Überstunden

nach Bedarf:	18 Betriebe
häufig:	6 "
in dringenden Fällen und selten:	23 "

Dauer: 3 Stunden.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	4 Betriebe
schichtweise:	6 "
zur Kontrolle:	2 "
häufig:	1 Betrieb
bisweilen:	6 Betriebe

Außerdem wird in 4 Betrieben an jedem zweiten Sonntag gearbeitet. In 2 Betrieben haben die Maschinenmeister jeden Sonntag, in weiteren 2 Betrieben die Maschinenmeister jeden, die anderen Meister jeden zweiten Sonntag Dienst. Überstunden und Sonntagsarbeit werden nicht besonders vergütet.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	3 Betriebe
schichtweise:	36 "
zur Kontrolle:	15 "
häufig:	1 Betrieb

Vergütung: 3 Betriebe. Wo Nachtschicht üblich ist, wird jede Woche oder jede zweite Woche gewechselt. Maschinenmeister haben gewöhnlich nur Tagesdienst. Es kommt auch vor, daß der Meister Tagdienst zu leisten und nachts Kontrolle auszuüben hat.

18. Schiffbau.

Überstunden

nach Bedarf:	7 Betriebe
zur Kontrolle:	9 "
häufig:	21 "
in dringenden Fällen und selten:	38 "

Dauer: meistens 2—3 Stunden, bei 20 Betrieben 2—4 Stunden, bei 5 Betrieben jährlich etwa 100 mal bis 4 Stunden.

Sonntagsarbeit

zwecks Reparaturen:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	74 Betriebe.

Sonntagsarbeit erfolgt bei Schiffsunfällen und zur Aufarbeitung liegen gebliebener Arbeiten.

Nachtarbeit

nach Bedarf:	1 Betrieb
zwecks Reparaturen:	1 „
in dringenden Fällen und selten:	52 Betriebe

Nachtarbeit wird verrichtet bei Havarien, Betriebsstörungen und im Bedarfsfalle vor Ablieferungsterminen. Besondere Vergütungen werden nicht gewährt.

19. Buchbindereien.

Überstunden

Zur Saison (2—3 Monate), 70 Betriebe, teilweise gegen Vergütung Nachtarbeit pflegt nicht verlangt zu werden.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	45 Betriebe	gegen Vergütung
in dringenden Fällen und selten:	25 „	bei einzelnen Firmen gegen Vergütung.

20. Mühlenindustrie.

Überstunden

nach Bedarf: 41 Betriebe.

Dauer 2—3 Stunden, ohne besondere Vergütung.

Sonntagsarbeit

schichtweise:	6 Betriebe
zwecks Reparaturen:	39 „
zur Kontrolle:	2 „
häufig:	3 „

Vergütung: 1 Betrieb.

Nachtarbeit

schichtweise:	1 Betrieb
nach Bedarf:	5 Betriebe
zwecks Reparaturen:	18 "
zur Kontrolle:	14 "
häufig:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	3 Betriebe

Vergütung wird nicht gewährt.

Nachtarbeit zur Kontrolle pflegt 3 mal wöchentlich verlangt zu werden; in Großbetrieben besteht Schichtwechsel.

21. Glasindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	8 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	1 "

Sonntagsarbeit

zur Kontrolle:	13 Betriebe
häufig:	19 "
in dringenden Fällen und selten:	12 "

Dauer: 4 Betriebe 6—12 Uhr (nur Teile der Betriebe), außerdem 5 Betriebe jeden 4. Sonntag frei und 2 Betriebe jeden 2. Sonntag frei.

Nachtarbeit

zwecks Kontrolle:	10 Betriebe
zwecks Reparatur:	1 "
schichtweise:	13 "
in dringenden Fällen und selten:	6 "
vereinzelt:	6 "

Vergütung wird nicht gewährt.

22. Emailindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	7 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	15 "
nach freiem Ermessen:	2 "

Sonntagsarbeit.

zwecks Reparaturen:	10 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	5 "
nach freiem Ermessen:	2 "

Nachtarbeit

nach Bedarf: 1 Betrieb
zwecks Reparatur: 8 Betriebe
schichtweise: 4 „

23. Nadelindustrie.

Überstunden

nach Bedarf: 29 Betriebe
häufig: 1 Betrieb

Sonntagsarbeit

zur Kontrolle: 29 Betriebe

Nachtarbeit

selten: 29 Betriebe
Besondere Vergütungen werden nicht gewährt.

24. Waggonbauindustrie.

Überstunden

nach Bedarf: 3 Betriebe
in dringenden Fällen und selten: 13 „
unbestimmt: 7 „

Sonntagsarbeit

in dringenden Fällen und selten: 16 Betriebe
freiwillig: 7 „

Nachtarbeit

zwecks Reparaturen: 1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten: 2 Betriebe
freiwillig: 7 „

Von Vergütungen wird nichts berichtet.

25. Strumpfwarenfabrikation.

Überstunden

nach Bedarf: 9 Betriebe
in dringenden Fällen und selten: 12 „

Sonntagsarbeit

nach Bedarf: 9 Betriebe
in dringenden Fällen und selten: 12 „

Vergütung: 8 Betriebe verschieden.

Nachtarbeit

pflegt nicht verlangt zu werden.

26. Waffenfabrikation.

Überstunden

häufig: 2 Betriebe
(an 5 Tagen der Woche je 1 Stunde)
in dringenden Fällen und selten: 13 Betriebe

Sonntagsarbeit

nach Bedarf: 1 Betrieb
zwecks Reparaturen: 1 „
in dringenden Fällen und selten: 15 Betriebe

Nachtarbeit

in dringenden Fällen und selten: 1 Betrieb.

Besondere Vergütungen werden nicht gewährt.

27. Hutindustrie.

Überstunden

nach Bedarf: 1 Betrieb
zur Saison: 7 Betriebe

Sonntagsarbeit

in dringenden Fällen und selten: 9 Betriebe
in gesetzlichem Umfange: 1 Betrieb.

Besondere Vergütungen werden nicht gewährt; Nachtarbeit pflegt nicht zu erfolgen.

28. Elektrizitätsindustrie.

Überstunden

nach Bedarf: 5 Betriebe
zwecks Reparaturen: 1 Betrieb

häufig: 5 Betriebe
in dringenden Fällen und selten: 5 „
Vergütung: 2 Betriebe (50 Pfg. pro Stunde).

Sonntagsarbeit

nach Bedarf: 5 Betriebe
zwecks Reparaturen: 4 „
im gesetzlichen Umfange: 1 Betrieb.
Vergütung: 4 Betriebe (50 Pfg. pro Stunde).

Nachtarbeit

nach Bedarf: 5 Betriebe
schichtweise: 4 „
zwecks Reparaturen: 1 Betrieb
zur Kontrolle: 1 „
in dringenden Fällen und selten: 5 Betriebe.
Vergütung: 4 Betriebe (50 Pfg. pro Stunde).

29. Seifenindustrie.

Überstunden

nach Bedarf: 1 Betrieb
zur Saison: 3 Betriebe
in dringenden Fällen und selten: 13 „

Nachtarbeit

zwecks Reparaturen: 3 Betriebe
zur Kontrolle: 3 „
in dringenden Fällen und selten: 1 Betrieb.
Keine Vergütungen.

30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie.

Überstunden nach Bedarf: 3 Betriebe.

Sonntagsarbeit zur Aufsicht: 2 Betriebe.

Nachtarbeit

schichtweise: 2 Betriebe,
nach Bedarf: 3 „
selten: 1 „
Keine Vergütungen.

31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.).

Überstunden

zur Kontrolle:	2 Betriebe
in dringenden Fälleu und selten:	3 „

Sonntagsarbeit

häufig:	11 Betriebe
nach Bedarf:	3 „
zur Kontrolle:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	1 „

Nachtarbeit

häufig:	1 Betrieb
nach Bedarf:	4 Betriebe
zur Kontrolle:	1 Betrieb
in dringenden Fälleu und selten:	6 Betriebe.

Keine Vergütungen.

32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie.

Überstunden

häufig:	2 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	8 „

Vergütung: 6 Betriebe.

Sonntagsarbeit:

nach Bedarf: 4 Betriebe.

Vergütung: 4 Betriebe.

Nachtarbeit

in dringenden Fällen und selten: 1 Betrieb.

Keine Vergütung.

33. Korsettindustrie.

Überstunden

häufig: 11 Betriebe.

Vergütung: 5 Betriebe.
Sonntags- und Nachtarbeit wird nicht gefordert.

34. Automobil- und Fahrradindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	1 Betrieb
zur Saison:	1 „
häufig:	6 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	2 „

Vergütung: 1 Betrieb; 3 Betriebe zahlen Vergütung an Meister mit Wochenlohn.

Sonntagsarbeit

zwecks Reparaturen:	4 Betriebe
zur Aufsicht:	1 Betrieb
häufig:	3 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	1 Betrieb.

Vergütung: 3 Betriebe (an Meister mit Wochenlohn).

Nachtarbeit

nach Bedarf:	3 Betriebe
in dringenden Fällen und selten:	5 „

Vergütung: 3 Betriebe (50% Zuschlag).

35. Pulver- und Sprengstoffindustrie.

Überstunden

nach Bedarf:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	5 Betriebe.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	1 Betrieb
zwecks Reparaturen:	3 Betriebe
häufig:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	1 „

Nachtarbeit

nach Bedarf:	1 Betrieb
in dringenden Fällen und selten:	1 „

Keine Vergütungen.

36. Verschiedene Industrien.

Überstunden

nach Bedarf:	22 Betriebe
zur Saison:	40 „
häufig:	31 „
in dringenden Fällen und selten:	87 „

Vergütung: 17 Betriebe allgemein, 6 Betriebe teilweise.

Sonntagsarbeit

nach Bedarf:	22 Betriebe
zur Saison:	3 „
zwecks Reparaturen:	22 „
zur Kontrolle und Aufsicht:	15 „
häufig:	7 „
in dringenden Fällen und selten:	141 „

Vergütung: 2 Betriebe allgemein, 2 Betriebe teilweise (5 M.).

Nachtarbeit

schichtweise:	23 Betriebe
nach Bedarf:	2 „
zwecks Reparaturen:	21 „
zur Kontrolle:	7 „
in dringenden Fällen und selten:	18 „

Vergütung: 5 Betriebe.

Urlaub.

1. Webereien und gemischte Betriebe der Textilindustrie.

1. In jedem Jahre

a) für alle Meister	regelmäßig	in 38 Betrieben
	auf Ansuchen	„ 80 „
	zum Teil	„ 38 „
b) nur für ältere Meister	regelmäßig	in 63 Betrieben
„ „ „ „	auf Ansuchen	„ 2 „
„ „ „ „	zum Teil	„ 4 „

2. Nicht in jedem Jahre

a) alle Meister. Im ganzen für 82 Betriebe wird geantwortet, daß Urlaub erteilt werde in einzelnen Großbetrieben, vereinzelt, mit Ausnahmen, nach Bedarf, nach Bedarf mit besonderer Genehmigung, nach den persönlichen Verhältnissen. 52 Betriebe antworten, daß Urlaub nicht jedes Jahr, aber allen Meistern erteilt werde. 123 Betriebe zahlen das Gehalt weiter, wenn sie Urlaub gewähren. Nur einige Betriebe (Ausnahme) zahlen das Gehalt nicht weiter.

b) ältere Meister. 70 Betriebe mit sehr verschiedenen Antworten. Der Ober- oder verantwortliche Meister erhält Urlaub. Zuweilen wird Urlaub gewährt. Auf Antrag. Einzelne der Meister usw.

2. Eisen- und Metallindustrie.

1. In jedem Jahre

a) für alle Meister	regelmäßig	in	224	Betrieben
	auf Ansuchen	„	85	„
	zum Teil	„	58	„

b) nur für ältere Meister	regelmäßig	in	133	Betrieben
„ „ „ „	auf Ansuchen	„	2	„
„ „ „ „	zum Teil	„	4	„

In 9 Betrieben werden die Gehälter nicht fortgezahlt.

2. Nicht jedes Jahr

a) alle Meister in	16	Betrieben,	wenn der Zustand es erfordert
„ „ „	8	„	auf Antrag
„ „ „	184	„	verschieden; wenn Urlaub gewährt, wird das Gehalt fortgezahlt.

b) nur ältere Meister in 52 Betrieben auf Antrag, selten, nach Abkommen.

Eine große Anzahl der Befragten erklärt, daß Großbetriebe eher Urlaub gewähren, als Kleinbetriebe. Die Großbetriebe sind in diesem Punkt den kleineren Betrieben durchweg voraus. Urlaub ist seit zwei Jahren in dem Betrieb eingeführt oder soll nächstens eingeführt werden, wird in einigen Fällen berichtet. Ein kleiner Teil der Betriebe macht die Gewährung des Urlaubs von einer einjährigen Dienstzeit abhängig.

3. Tabakindustrie.

Urlaub gewähren von 629 Betrieben 196 Betriebe. Von diesen zahlen 166 Betriebe das Gehalt fort. Der Urlaub verteilt sich auf jüngere und ältere Meister wie folgt:

Jüngere	Meister	Urlaub	mit	Gehalt	in jedem Jahre	in	1 Betrieb
"	"	"	"	"	auf Ansuchen	"	42 Betriebe
"	"	"	"	"	zum Teil	"	38 "
"	"	"	"	"	selten	"	18 "
"	"	"	ohne	"		"	3 "

Ältere	Meister	Urlaub	mit	Gehalt	in jedem Jahre	in	52 Betrieben
"	"	"	"	"	auf Ansuchen	"	5 "
"	"	"	"	"	zum Teil u. selten	"	45 "
"	"	"	ohne Gehalt		in jedem Jahre	"	27 "

Größere Betriebe gewähren im ganzen eher einen Urlaub als kleinere; die größeren Betriebe meistens in jedem Jahre unter Fortzahlung des Gehalts, die kleineren aber nur, wenn zur Fortzahlung ein dringender Anlaß vorliegt. Die Antwort auf die Frage nach dem Urlaub lautet oft: wenn Urlaub gewährt wird, wird auch das Gehalt fortgezahlt. Ein Urlaub wird aber in relativ wenig Betrieben gewährt, vor allem nicht regelmäßig und nicht ohne Ansuchen der Meister.

4. Holzindustrie.

a) Für alle Meister regelmäßig	17	Betriebe
auf Ansuchen	4	"
zum Teil	11	"
b) nur Meister mit langer Dienstzeit	27	"
" " " " " z. T.	17	"

Bei 2 Betrieben wird das Gehalt nicht fortgezahlt.

Weiter gewähren 75 Betriebe Urlaub unter Fortzahlung des Gehalts aber nicht jedes Jahr. Die Antworten lauten: Auf Antrag, zur Genesung, wenn Urlaub gewährt wird, wird das Gehalt fortgezahlt, zum Teil (von 18 Meistern 3). Ein Meister hat sich im Kontrakt Urlaub ausbedungen. In 136 Betrieben wird teilweise Urlaub gewährt. 7 Betriebe gewähren selten Urlaub und zahlen das Gehalt auch nicht fort.

5. Lederindustrie.

Alle Meister regelmäßig	15	Betriebe
auf Ansuchen	2	„
zum Teil	7	„
nur ältere Meister regelmäßig	11	„
auf Ansuchen	2	„
zum Teil	14	„
nicht jedes Jahr ältere Meister	27	Betriebe
der erste Meister ohne Rücksicht auf die Dienstzeit	1	Betrieb

Gehalt wird in allen Fällen fortgezahlt.

6. Graphische Industrie.

Jedes Jahr für alle Meister	120	Betriebe
„ „ „ ältere „	46	„
„ „ „ z. T.	6	„
„ alle „ z. T.	13	„
„ „ „ selten	7	„
Wo gewährt, Gehalt fortgezahlt	49	„

Die 7 Betriebe, die selten Urlaub gewähren, zahlen auch das Gehalt nicht weiter.

7. Keramik und verwandte Industrien.

Alle Meister jedes Jahr	9	Betriebe
auf Ansuchen	28	„
ältere Meister	8	„
„ „ z. T.	15	„

Fortzahlung des Gehaltes. 13 Betriebe gewähren Urlaub nur auf ganz besonderen Wunsch; alsdann ist anzunehmen, daß auch das Gehalt fortgezahlt wird. 17 Betriebe, wenn Urlaub, dann Gehalt fortgezahlt. 4 Betriebe selten, Gehalt fortgezahlt. 3 Betriebe selten, nicht fortgezahlt.

8. Optik, Uhren und Edelmetalle.

Alle Meister jedes Jahr	75	Betriebe
ältere „ „ „	7	„

Darunter 2 Betriebe, die das Gehalt nicht fortzahlen. 87 Betriebe zahlen das Gehalt fort, wenn Urlaub gewährt wird.

9. Bekleidungsindustrie.

Alle Meister jedes Jahr	57	Betriebe
zum Teil	18	„
auf Ansuchen	30	„
ältere Meister jedes Jahr	71	„

10. Bergbau.

Für alle Meister in jedem Jahre in 33 Betrieben
auf Ansuchen „ 23 „
zum Teil „ 2 „

Für ältere Meister in jedem Jahre in 8 Betrieben
auf Ansuchen „ 10 „
zum Teil „ 25 „

Gehalt fortgezahlt; 3 Betriebe nach Vereinbarung. 2 Betriebe bezahlen nichts, wenn Urlaub erteilt wird.

11. Spinnereien und Zwirnereien.

Für alle Meister in jedem Jahre in 3 Betrieben
auf Ansuchen „ 2 „
„ einzelne Meister „ 18 „

Für ältere Meister in jedem Jahre in 3 Betrieben
auf Ansuchen „ 1 Betrieb
zum Teil „ 1 „
vereinzelt „ 6 Betrieben
nach Bedarf „ 2 „
auf Antrag, nicht jedes Jahr „ 1 Betrieb.

12. Papierindustrie.

Für alle Meister in jedem Jahre in 20 Betrieben
auf Ansuchen „ 3 „
zum Teil „ 1 Betrieb
„ ältere „ „ 1 „

Gehalt fortgezahlt in allen Fällen.

Für ältere Meister nicht jedes Jahr in 13 Betrieben } unter
auf Ansuchen „ 3 „ } Fortzahlung des
zum Teil „ 9 „ } Gehaltes
in 3 Betrieben, wenn Urlaub, dann Gehalt fortgezahlt
„ 3 „ erhalten Urlaub, aber nur den verantwortlichen Meistern wird das Gehalt fortgezahlt.

13. Bau- und Steinindustrie.

Für alle Meister in jedem Jahre in 18 Betrieben
„ ältere Meister „ 3 „
„ „ „ selten „ 7 „

7 Betriebe zahlen Gehalt fort, wenn Urlaub gewährt wird.

14. Färbereien.

Für alle Meister in jedem Jahre in 3 Betrieben
" " " auf Ansuchen " 3 "
" ältere " in jedem Jahre " 4 "
" " " zum Teil " 1 Betrieb.

Gehalt wird fortgezahlt.

15. Nahrungsmittelindustrie.

Für alle Meister in jedem Jahre in 14 Betrieben
" " " auf Ansuchen " 12 "
" ältere " " 4 "

3 Betriebe zahlen Gehalt fort, wenn Urlaub gewährt, 1 Betrieb zahlt Gehalt fort nur nach besonderer Vereinbarung.

16. Brauereien und Brennereien.

Für alle Meister in jedem Jahre in 45 Betrieben
" " " auf Ansuchen " 2 "
" älterere Meister " 2 "
" " " zum Teil " 2 "

Gehalt wird, außer von 3 Betrieben, fortgezahlt. 15 Betriebe gewähren größtenteils Urlaub allen Meistern, aber nicht jedes Jahr. Gehalt wird fortgezahlt.

17. Chemische Industrie.

Für alle Meister in jedem Jahre in 54 Betrieben
" " " auf Ansuchen " 4 "
" ältere " " 4 "

3 Betriebe zahlen das Gehalt nicht fort.

18. Schiffbau.

Für alle Meister in jedem Jahre in 31 Betrieben
" " " auf Ansuchen " 15 "
" ältere " " 1 Betrieb

20 Betriebe gewähren allen Meistern einen Urlaub von 14 Tagen, wenn Vertretung vorhanden ist. Wer in einem Jahr keinen Urlaub erhält, bekommt im nächsten Jahr mehr Urlaub. 5 Betriebe zahlen Gehalt fort, wenn Urlaub gewährt wird. 1 Betrieb gibt in geringerem Maße Urlaub für alle Meister, aber nicht jedes Jahr. 1 Betrieb gewährt älteren Meistern (nicht jedes Jahr) Urlaub, bezahlt aber das Gehalt nicht fort.

19. Buchbinderei.

Jedes Jahr allen Meistern:	18 Betriebe
teils allen, teils nur älteren, teils in jedem Jahre:	40 „
selten:	12 „

18 bzw. 40 Betriebe: Gehalt fortgezahlt.

20. Mühlenindustrie.

Alle Meister jedes Jahr:	2 Betriebe
auf Ansuchen:	5 „
zum Teil:	9 „

Gehalt fortgezahlt.

21. Glasindustrie.

Alle Meister jedes Jahr:	11 Betriebe
auf Antrag:	3 „
zum Teil:	6 „
selten:	9 „
ältere Meister besondere Veranlassung:	4 „

9 Betriebe zahlen den Gehalt nicht fort.

22. Emailindustrie.

Jedes Jahr alle Meister:	10 Betriebe
zum Teil:	1 Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

23. Nadelindustrie.

Urlaub wird nicht gewährt.

24. Waggonbauindustrie.

Jedes Jahr alle Meister:	22 Betriebe
auf Ansuchen:	1 Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

25. Strumpfwarenfabrikation.

Jedes Jahr alle Meister:	7 Betriebe
Meister mit langer Dienstzeit:	1 Betrieb auf Ansuchen
„ „ „ „	6 Betriebe in einzelnen Fällen.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

26. Waffenfabrikation.

Jedes Jahr alle Meister: 2 Betriebe
„ „ zum Teil: 12 „
„ „ älteste Meister: 1 Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

27. Hutindustrie.

Zum Teil allen Meistern: 3 Betriebe.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

28. Elektrizitätsindustrie.

Jedes Jahr für alle Meister: 14 Betriebe
„ „ „ ältere Meister: 1 Betrieb.

In 3 Betrieben wird das Gehalt nicht fortgezahlt.

29. Seifenindustrie.

Alle Meister auf Ansuchen: 8 Betriebe
zum Teil: 3 „
nicht jedes Jahr; selten: 1 Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie.

Jedes Jahr alle Meister: 6 Betriebe
ältere Meister: 1 Betrieb
auf Antrag: 2 Betriebe.

Gehalt wird in allen Fällen weitergezahlt.

31. Städtische Werke (Gas, Wasser usw.).

Jedes Jahr für alle Meister: 3 Betriebe
zum Teil: 5 „

Gehalt wird in allen Fällen fortgezahlt.

32. Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie.

Jedes Jahr für alle Meister: 5 Betriebe
Urlaubsgewährung probeweise eingeführt: 1 Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

33. Korsettindustrie.

Ältere Meister jedes Jahr:	6	Betriebe
auf Antrag:	5	„

Das Gehalt wird fortgezahlt.

34. Automobil- und Fahrradindustrie.

Jedes Jahr alle Meister:	5	Betriebe
auf Ansuchen:	1	Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt.

35. Pulver- und Sprengstoffindustrie.

Jedes Jahr alle Meister:	2	Betriebe
ältere Meister zum Teil:	1	Betrieb.

Das Gehalt wird fortgezahlt von einem Betriebe, wenn Urlaub gewährt wird.

36. Verschiedene Industrien.

Alle Meister jedes Jahr:	52	Betriebe
auf Ansuchen:	6	„
ältere Meister:	28	„
auf Ansuchen:	15	„
zum Teil:	11	„
nach Bedarf:	3	„

Das Gehalt wird fortgezahlt. Bei 2 Betrieben auf Ansuchen, ob das Gehalt fortgezahlt wird, ist fraglich.

Besondere Vereinbarungen in Krankheitsfällen. Einziehung zu militärischen Übungen.

(S. Tab. S. 207 u. 208.)

In Berlin besteht ein verhältnismäßig kleiner Maschinenbau-Werkmeisterverein, der auf die Aufforderung zur Beschaffung von Material der Gesellschaft für Soziale Reform eine kurze Darstellung über den Werkmeisterstand und seine Forderungen zur Verfügung gestellt hat, aus der das Wichtigste anhangweise hier angefügt sei.

Die Mannigfaltigkeit der einzelnen Betriebe hatte schon vor 32 Jahren die Werkmeister im Berliner Maschinenbau, insbesondere die Meister der guten, alten, berühmten Weltfirmen, zum Zusammenschluß veranlaßt, um ihre Erfahrungen und Wahr-

Besondere Vereinbarungen in Krankheitsfällen.

Industriezweig	das Gehalt wird weitergezahlt								zweifelhaft ohne Angabe	es bestehen keine Vereinbarungen	es wird nichts gezahlt	zusammen
	allgemein	unter Abzug d. Krankengeldes	1—2 Wochen	3—4 Wochen	5—6 Wochen	7—8 Wochen	1/4 Jahr und länger	verschieden				
Weberei u. gemischte Betriebe der Textilindustrie	38	164	8	12	—	—	62	431	310	412	145	1582
Eisen- und Metallindustrie .	72	—	—	—	—	5	201	124	214	815	116	1547
Tabakindustrie	74	—	—	—	—	—	—	95	60	399	1	629
Holzindustrie	24	—	—	15	—	—	14	15	58	395	—	521
Lederindustrie	34	—	1	—	—	—	6	26	20	173	60	320
Graphische Industrie . . .	6	—	—	—	—	—	2	48	9	185	13	263
Keramik u. verw. Industrien .	21	1	—	—	—	12	11	31	20	94	21	211
Optik, Uhren und Edelmetalle	88	—	—	—	—	1	—	—	3	106	2	200
Bekleidungsindustrie . . .	4	—	—	1	—	—	—	24	101	61	—	191
Bergbau	15	—	—	—	—	60	42	—	9	30	—	156
Spinnereien und Zwirnereien	13	—	—	2	7	—	22	—	9	50	51	154
Papierindustrie	12	—	—	—	—	—	1	13	15	88	7	136
Bau- und Steinindustrie . .	15	—	—	—	—	64	4	—	3	35	—	121
Färbereien	—	—	—	—	—	—	13	—	9	88	4	114
Nahrungsmittelindustrie . .	3	—	—	—	—	—	1	1	61	22	—	88
Brauereien u. Brennereien .	2	—	—	—	—	—	—	15	35	20	5	77
Chemische Industrie. . . .	4	—	—	2	—	—	5	4	1	59	1	76
Schiffbau	21	—	—	—	—	—	41	1	10	3	—	76
Buchbinderei	—	—	—	—	—	—	—	—	12	58	—	70
Mühlenindustrie	—	—	—	—	—	—	—	—	4	49	4	57
Glasindustrie	6	—	—	—	—	—	5	—	11	10	19	51
Emailindustrie	11	—	—	—	—	—	1	—	6	10	2	30
Nadelindustrie	—	—	—	—	—	—	1	—	—	28	1	30
Waggonbauindustrie . . .	3	—	—	—	—	—	1	—	19	—	—	23
Strumpfwarenfabrikation . .	—	—	—	—	—	—	—	6	1	15	—	22
Waffenfabrikation	—	—	—	—	—	—	1	6	—	12	—	19
Hutindustrie	—	—	—	—	—	—	—	—	9	8	1	18
Elektrizitätsindustrie . . .	3	—	—	—	—	—	1	—	5	8	—	17
Seifenindustrie	—	—	—	—	—	—	—	—	7	10	—	17
Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- und Dachpappenindustrie . .	—	—	2	—	1	—	—	—	6	7	—	16
Städt. Werke (Gas, Wasser usw.)	7	—	—	—	—	—	1	—	2	6	—	16
Seilerei, Bürsten- und Hanfindustrie	1	—	—	—	—	—	—	4	—	7	—	12
Korsettindustrie	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11	—	11
Automobil- u. Fahrradindust.	—	—	—	—	—	1	1	—	—	8	—	10
Pulver- u. Sprengstoffindust.	2	—	—	—	—	—	1	—	—	3	—	6
Verschiedene Industrien . .	12	—	—	—	9	—	21	—	23	164	15	244
	491	165	11	32	17	143	459	844	1052	3449	468	7131

3217

Einziehung zu militärischen Übungen.

Industriezweig	Das Gehalt wird weiter gezahlt							zweifelhaft nicht vorgekommen ohne Angabe	Das Gehalt wird nicht weiter gezahlt	zusammen
	bei Pflichtübungen	2 Wochen	3 Wochen	4 Wochen	6—8 Wochen	1/4 Jahr und länger	verschieden			
1. Weberei und gemischte Betriebe der Textilindustrie	281	86	67	35	132	1	609	144	227	1582
2. Eisen- und Metallindustrie	545	31	84	327	99	—	177	131	153	1547
3. Tabakindustrie	187	85	47	69	—	—	—	241	—	629
4. Holzindustrie	84	8	—	12	51	—	353	13	—	521
5. Lederindustrie	60	48	—	8	12	4	8	—	180	320
6. Graphische Industrie	16	1	—	10	—	—	—	222	14	263
7. Keramik u. verw. Industrie	103	10	—	11	12	—	—	75	—	211
8. Optik, Uhren u. Edelmetalle	72	8	—	—	109	—	2	—	9	200
9. Bekleidungsindustrie	17	104	—	6	—	—	30	—	34	191
10. Bergbau	117	—	—	1	6	—	2	21	9	156
11. Spinnereien u. Zwirnereien	25	16	—	42	—	1	8	—	62	154
12. Papierindustrie	39	13	—	7	3	—	6	7	61	136
13. Bau- und Steinindustrie	27	—	—	7	77	2	—	—	8	121
14. Färbereien	83	5	—	25	—	—	—	1	—	114
15. Nahrungsmittelindustrie	24	8	—	1	43	—	—	11	1	88
16. Brauereien und Brennereien	18	2	4	—	—	—	4	44	5	77
17. Chemische Industrie	54	—	1	10	1	—	—	10	—	76
18. Schiffbau	30	—	—	—	23	—	[1] 20	3	—	76
19. Buchbinderei	—	25	—	—	—	—	45	—	—	70
20. Mühlenindustrie	20	8	—	11	2	—	—	—	16	57
21. Glasindustrie	11	—	—	5	3	—	14	2	16	51
22. Emailindustrie	18	—	1	1	1	—	3	4	2	30
23. Nadelindustrie	—	—	—	—	—	—	—	—	30	30
24. Waggonbauindustrie	12	—	—	—	10	—	—	1	—	23
25. Strumpfwarenfabrikation	1	—	—	—	—	—	—	21	—	22
26. Waffenfabrikation	14	—	—	—	—	—	—	2	3	19
27. Hutindustrie	—	—	—	9	—	—	—	7	2	18
28. Elektrizitätsindustrie	5	4	—	1	5	—	—	2	—	17
29. Seifenindustrie	7	—	—	—	—	—	7	3	—	17
30. Linoleum-, Gummi-, Zelluloid- u. Dachpappenindustrie	3	1	—	2	6	—	2	2	—	16
31. Städt. Werke (Gas, Wasser usw.)	12	—	—	—	—	—	—	4	—	16
32. Seilerei, Bürsten- u. Hanfind.	4	—	—	—	1	—	2	5	—	12
33. Korsettindustrie	11	—	—	—	—	—	—	—	—	11
34. Automobil- u. Fahrradindustrie	1	—	—	1	—	—	—	8	—	10
35. Pulver- u. Sprengstoffindustrie	3	—	—	—	—	—	—	3	—	6
36. Verschiedene Industrien	51	2	—	23	76	1	12	50	29	244
	1955	465	204	624	672	9	1304	1037	861	7131

[1] Diese 20 Betriebe zahlen die Hälfte des Gehaltes weiter.

nehmungen im immer mehr modern werdenden Maschienenbau gegenseitig kund zu geben. Belehrung in Fachfragen, eine wohlorganisierte Stellenvermittlung, gemeinverständliche Vorträge zur Bildung seiner Mitglieder, sowie die Pflege der Geselligkeit waren und blieben die Ziele des Vereins in den ersten und auch den späteren Jahren.

Über das Charakteristische und Schwierige bei der Stellung des Werkmeisters im Fabrikorganismus — zwischen Unternehmer und Arbeiter mitten inne — schreibt der Vorsitzende des Vereins:

„Der Werkmeister ist die Abladestelle für jede Unbill. Daran läßt sich nichts ändern, es liegt einmal in der Stellung des Werkmeisters. Ist alles in Ordnung, so geht ihn die Fabrik, der Betrieb und alles, was darum und daran hängt, nichts an; er darf keine eigene Meinung haben, sondern hat sich mit seinem Amt zu begnügen. Ist aber etwas nicht in Ordnung, so ist er verantwortlich für die ganze Fabrik; es sind seine Fabrik, seine Werkstatt, seine Werkzeuge, seine Leute; kurz, alles, was in Unordnung ist, das gehört mit einem Schlage dem Werkmeister! Er darf auch länger in der Fabrik verweilen, für ihn ist das Ertönen der Pfeife oder der Glocke weder früh morgens beim Beginn der Arbeit noch abends beim Schluß derselben maßgebend. Für den Werkmeister gibt es meist auch keine Sonntagsruhe. Wenn er es ernst mit seinen Pflichten nehmen will, so muß er sich Sonntags darum bekümmern, daß der Betrieb am Montag nicht stockt. Da gibt es zur Aufrechterhaltung dies werktägigen Betriebes Maschinen zu reparieren, Kessel zu reinigen, Rohrleitungen und Transmissionen nachzusehen, schlechte Lager auszuwechseln, Riemen kürzer zu binden und dergleichen mehr. Aber in der Woche einmal ein paar freie Stunden zum Ausgleich der entgangenen Sonntagsruhe werden meist versagt, weil der Werkmeister stets zu den Unentbehrlichen gerechnet wird. Sieht man sich nun die Belohnung an im Vergleich mit den Löhnen der Arbeiter, so gelangt man, selbst in Berlin, zu der bedauerlichen Überzeugung, daß die Löhne oder Gehälter, ab-

gesehen von vielleicht 20—30 % (prozentual dem angewandten Stundenverhältnis) kaum im Verhältnis zu den Löhnen besserer Arbeiter stehen. Alle diese Mißstände beruhen darauf, daß der Werkmeisterstand es bisher nie verstanden hat, die Gesetzgebung für die rechte Auffassung seiner Lage zu interessieren!"

Das, was für den Stand der Werkmeister gewünscht und erstrebt wird, läßt sich zum Schluß in folgende Punkte zusammenfassen:

1. Ausbau der gegenwärtigen Gesetzgebung über die Koalitionsfreiheit. Insbesondere muß die Verhinderung am gesetzmäßigen Gebrauch der Koalitionsfreiheit unter Strafe gestellt werden.
2. Die Behandlung der Berufsorganisationsvereine als politische Vereine muß durch eine unzweideutige gesetzliche Vorschrift für alle Zeit unterbunden werden.
3. Gesetzliche Einführung eines Höchstarbeitstages, Gewährung eines Erholungsurlaubes unter Fortzahlung des Gehaltes, weitestgehendes Verbot der Sonntagsarbeit und, wo dies nicht möglich, gesetzmäßige Entschädigung durch entsprechende Ruhezeit an den Werktagen.
4. Rechtliche Gleichstellung aller technischen Privatangestellten, insbesondere der in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben, im Verkehrswesen (Eisenbahn, See- und Binnenschiffahrt) und im Bergbau betätigten technischen Privatangestellten mit den in gewerblichen Betrieben beschäftigten; für die technischen Grubenbeamten insbesondere Ersatz der Landesberggesetze durch ein Reichsberggesetz; Anwendung der Vorschriften der Gewerbeordnung auf die im Reichs- und Staatsdienst und bei den Selbstverwaltungskörpern auf privaten Dienstvertrag angestellten Techniker.
5. Weiterzahlung des Gehalts bei militärischen Übungen bis zu acht Wochen; Erklärung der Dienstkautionen zu bevorrechtigten Forderungen im Konkurse des Unternehmers; Erhöhung des Existenzminimums von 1500

Mark auf 2000 Mark und Pfändbarkeit nur eines Drittels des diesen Betrag überschreitenden Diensteinkommens. Verbot der Einbehaltung der Beträge zu Betriebspensionskassen und ähnlichen Kasseneinrichtungen.

6. Rechtliche Gleichstellung der technischen mit den kaufmännischen Angestellten hinsichtlich der Gehaltszahlung am Monatsschlusse und der Abzüge vom Gehalt.
7. Abschaffung der Konkurrenzklausel und strafrechtliche Ahndung der Abnahme des Ehrenwortes im Dienstvertrage sowie der sogenannten „heimlichen" Konkurrenzklauseln.
8. Schaffung einer Reichspensions- und Hinterbliebenenversicherung für die Privatangestellten durch weitestgehenden Ausbau der bestehenden Altersversorgungs- und Invalidenversicherungsgesetze.
9. Gesetzliche Sicherstellung des Eigentumsrechts der Angestellten an den von ihnen herrührenden Erfindungen und Gewährleistung eines angemessenen Anteils an dem Nutzen aus der praktischen Verwertung der Patente.
10. Reform der Gewerbegerichte durch Übernahme der günstigeren Bestimmungen des Kaufmannsgerichtsgesetzes in das Gewerbegerichtsgesetz und Vereinigung der so reformierten Gewerbe- mit den Kaufmannsgerichten zu Arbeitsgerichten; Schaffung von Seeschiffsgerichten nach Art der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte.
11. Angemessene Vertretung der technischen Angestellten in den staatlich zu gründenden Arbeitskammern durch Errichtung besonderer Angestelltenabteilungen.
12. Errichtung von obligatorischen Angestelltenausschüssen in allen Unternehmungen mit mindestens 20 Angestellten. Aufsicht über die Ausführung der zugunsten der technischen Angestellten erlassenen Bestimmungen durch Ausdehnung der Zuständigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten.

Als Einrichtungen genossenschaftlicher Selbsthilfe für seine Mitglieder und ihre Angehörigen besitzt der Deutsche Werkmeisterverband:

1. eine Sterbekasse, die beim Tode eines Meisters 800 M., beim Tode einer Ehefrau oder Witwe 200 M. als Sterbegeld gewährt;
2. eine Witwenunterstützung, die den Witwen nach Maßgabe der vorhandenen Mittel regelmäßige Jahresunterstützungen gewährt, gegenwärtig erhält jede Witwe solange, als ihr Gatte Mitglied gewesen war, Unterstützungen von 40—110 M.;
3. eine Invalidenunterstützung, die allen dauernd erwerbsunfähigen Mitgliedern mit 20 jähriger Mitgliedschaft, auch den jüngeren im Falle des Bedürfnisses, eine jährliche Unterstützung von 100 M. gewährt;
4. eine Unterstützung in allen Notlagen, wie Krankheit, Erwerbslosigkeit, Familienunglück usw.;
5. eine Unterstützung der Waisen, für die jährlich bestimmte Beträge bis zum Eintritt ins praktische Leben angesammelt werden;
6. einen Dispositionsfonds für besondere Notfälle;
7. geplant ist eine allgemeine Stellenlosenunterstützung, ferner eine Pensionsversicherungskasse und eine Krankenkasse;
8. dazu kommen viele Unterstützungskassen der einzelnen Vereine, namentlich Krankenkassen;
9. ferner die Unterstützungseinrichtungen der neugegründeten zahlreichen Frauenvereine;
10. einen Brandversicherungsverein, der das Mobiliar der Mitglieder gegen billige Prämien versichert;
11. eine Sparkasse, die einen hohen Zinsfuß mit völliger Sicherheit der Einlagen verbindet und alle Überschüsse den Unterstützungskassen zuführt;
12. die Werkmeister-Zeitung, ein Fachblatt für alle Industrien, deren Inserateneinnahmen unverkürzt den Unterstützungskassen zufließen;
13. eine Sortimentsbuchhandlung, die namentlich technische und sozialpolitische Werke, aber auch alle übrige Literatur besorgt;
14. eine reichhaltige Bibliothek, die den Mitgliedern technische und andere Werke unentgeltlich leiht;
15. eine Rechtsschutzabteilung, die besonders auf klare, einwandfreie Abfassung der Anstellungsverträge hinarbeitet;
16. eine Stellenvermittlung, die den stellesuchenden Mitgliedern jährlich 20000 offene Stellen mitteilt.

Bergwerksbeamte.

Das vorliegende Material über die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatbeamten im Bergbau ist zwar nicht erschöpfend genug, um ein einheitliches und vollständiges Bild zu gewähren. Die Mitteilungen der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits ergänzen sich aber auch hier, obgleich es sich sogar hier in beiden Fällen im einzelnen nicht um sich völlig deckende Berufskategorien der in Frage kommenden Privatbeamten handelt.

Der „Deutsche Steigerverband" (in Essen-Ruhr) hat durch seinen zweiten Vorsitzenden, Steiger a. D. H. Mantel, eine ausführliche Monographie über die Lage der mittleren Bergwerksbeamten zur Verfügung gestellt, ferner in Ergänzung hierzu zwei Broschüren von G. Werner, dem Vorsitzenden des Steigerverbandes, betitelt „Dem Steiger sein Recht!" und „Unfälle und Erkrankungen im Ruhr-Bergbau", sowie schließlich verschiedene Aufsätze aus Fachzeitschriften. Es dürfte nun vieles in der Monographie des Steigerverbandes auf die mittleren Bergwerksbeamten überhaupt und im allgemeinen zutreffen. Es muß aber immerhin besonders hervorgehoben werden, daß es sich hier erstens vorwiegend um die Steiger im engeren Sinne handelt und daß zweitens die Angaben insbesondere auf die Verhältnisse im Ruhrrevier sich beziehen. Der Bergbauliche Verein im Oberbergamtsbezirk Dortmund war als Arbeitgeberorganisation von der Gesellschaft für Soziale Reform ebenfalls um Materiallieferung gebeten worden, hat dies aber abgelehnt.

Gerade auch darum bildet zu dem von den Arbeit-

nehmern zur Verfügung gestellten Material eine beachtenswerte Ergänzung ein Bericht und eine Gehaltsstatistik des „Deutschen Braunkohlen-Industrievereins (Verband der Braunkohlen-Industriellen Deutschlands, E. V.)“ zu Halle a. S. Dieses Material bezieht sich wieder nur auf die Braunkohlenindustrie; es erstreckt sich ferner nicht nur auf die mittleren Grubenbeamten, sondern bezieht zum Teil auch die höheren Angestellten (Berginspektoren, Betriebsingenieure, Maschineninspektoren, Betriebsassistenten), sowie andererseits selbst die kaufmännischen Angestellten mit ein. Der von der Gesellschaft für Soziale Reform zur Verfügung gestellte Fragebogen war von dem Verein an 126 Mitglieder verteilt worden, wurde aber nur von 60 Vereinswerken, darunter allerdings von fast allen größeren Braunkohlenwerken, beantwortet. Die Bearbeitung des Urmaterials hat der Deutsche Braunkohlen-Industrieverein selbst vorgenommen.

Die folgende Darstellung schließt sich zunächst, soweit nichts anderes bemerkt, der vom Steigerverband zur Verfügung gestellten Monographie an. Unter Bergbeamte sind in diesem Zusammenhange immer die unteren und mittleren technischen Grubenbeamten, wie Fahrhauer, Hilfssteiger und Reviersteiger, zu verstehen. Die höheren Beamten vom Reviersteiger aufwärts wie Fahrsteiger, Obersteiger, Betriebsführer, Inspektoren und Direktoren, sind hier vollständig außer Betracht gelassen.

Nach der amtlichen Statistik des Jahres 1909 betrug die Gesamtzahl der technischen Grubenbeamten Preußens 21 309. Davon entfielen 16 826 gleich 79 % auf den Steinkohlenbergbau und hiervon wiederum 10 136 gleich 60 % auf das Ruhrkohlenrevier. 30 605 technische Grubenbeamte waren in Oberschlesien, 1142 in Niederschlesien, 1350 im Saarbrücker Revier und 593 im Aachener Bezirk tätig. Im Jahre 1910 stieg die Zahl der Ruhrgrubenbeamten auf 10 549. Bei einer Arbeiterbelegschaft von 334 619 Personen kam sonach auf 32 Arbeiter 1 Beamter, ein Verhältnis, wie es in keinem anderen Berufe anzutreffen ist. Berücksichtigt man nun, daß in diesen Zahlen die höheren Beamten vom Fahrsteiger aufwärts einbegriffen sind, dann bekommt man

schon ein kleines Bild von der Schwere des Grubenbeamtenberufes.

Die Zahl der mittleren und unteren Beamten (Steiger und Fahrhauer) betrug im Jahre 1910 schätzungsweise 5000 oder auf 50 Arbeiter 1 Beamter.

Vorbildung. Von sämtlichen Beamten hatten nach einer Rundfrage des Bergbaulichen Vereins im Oberbergamtsbezirk Dortmund vom 9. August 1907 409 ein Technikum, 3841 eine Bergschule und 2715 keine Fachschule besucht.

Die Steiger, so werden die Grubenbeamten mit wenigen Ausnahmen genannt, gehen zum größten Teil aus dem Bergarbeiterstande hervor. Nur ein kleiner Teil besteht aus Söhnen von Zechenbeamten usw., die es auf einer höheren Lehranstalt höchstens vielleicht bis zum Einjährigen gebracht haben. Im Durchschnitt der letzten Jahre waren an der Bergschule in in Bochum 14 % der Schüler Söhne von Bergbeamten, dagegen 72 % Söhne von Bergleuten, die übrigen 14 % waren aus Familien von Nichtbergleuten. In Essen war das Verhältnis 18, 64 und 18 %. 48 % der Berliner und 50 % der Essener Schüler waren verheiratet.

Der junge, strebsame Bergmann, der sich schon nach Entlassung aus der Volksschule vornimmt Steiger zu werden, besucht mit 18 Jahren eine Bergvorschule, deren es zur Zeit im Bezirk 25 gibt, oder bereitet sich privatim auf das Bergschulstudium vor. Der Lehrgang an den Vorschulen dauert 2 Jahre, bei wöchentlich 8 Unterrichtsstunden im ersten und 10 Stunden im zweiten Jahre. Der Lehrplan baut auf den Unterricht der Volksschule auf. Es wird gegeben: Deutsch, Physik, Rechnen, Freihandzeichnen, Körperzeichnen, Bergbaukunde und Bergpolizei. Der Eintritt in die Bergschule erfolgt selten direkt im Anschluß an den Lehrgang der Vorschule, da die Zahl der sich zur Aufnahme Meldenden zu groß ist. Einem beträchtlichen Teile gelingt es überhaupt nicht, aufgenommen zu werden, weil sie den Anforderungen nicht genügen. Das Durchschnittsalter der

Bergschüler ist daher ein sehr hohes. In den letzten Jahren betrug es 26 Jahre, war aber auch schon bedeutend höher.

Der Lehrgang an der Bergschule dauert ebenfalls 2 Jahre für die Unterklasse und 1 Jahr für die Oberklasse. Auf letzterer Klasse werden die höheren Betriebsbeamten wie Fahrsteiger, Betriebsführer und Inspektoren ausgebildet. Es ist jedoch nicht unbedingt uötig, die Oberklasse absolviert zu haben, um in diese Stellen einzurücken. Der Unterricht ist äußerst vielseitig. Es wird unterrichtet in Bergbaukunde — diese umfaßt die sämtlichen Zweige der Grubentechnik, sowie etwas Geologie, Mineralogie und Paläontologie — Markscheiderei, Maschinenzeichnen, Grubenrechnungswesen, Grubenrettungswesen, Elektrizitätslehre, Mathematik, Mechanik, Maschinenlehre, Physik, Chemie, Bergpolizei, Bergrecht und fakultativ auch noch Tauchen. Man ist gegenwärtig bestrebt, den Unterricht auf die staatsbürgerliche Erziehung zuzuschneiden.

Während in allen übrigen Revieren auf den Unterklassen die praktische Beschäftigung während der Dauer des Lehrganges ruht, müssen die Schüler der Bergschulen des Ruhrreviers dabei täglich ihre achtstündige Schicht verfahren. Für diese bedeutet daher die Bergschulzeit, sowohl physisch wie geistig, eine schwere und aufreibende Zeit, zumal, wenn man berücksichtigt, daß es in dem ganzen großen Bezirk nur zwei Schulen — Bochum und Essen — gibt, viele Schüler daher weite Wege auf der Eisenbahn und der „Elektrischen" zurücklegen müssen vor und nach dem Unterricht, was auch mit großen Kosten verbunden ist. Neuerdings ist man dazu übergegangen, in verschiedenen entlegenen Orten des Reviers sogenannte Außenklassen zu entrichten, aus denen sich nach und nach aber vollständige Bergschulen entwickeln werden. Die Steiger befürchten davon eine Überproduktion im Berufe, was auch nicht so ohne weiteres von der Hand zu weisen ist, denn durch die Bergschulen in Essen und Bochum konnte der Beamtenbedarf bisher vollauf gedeckt werden.

In Hamborn hat die Gewerkschaft Deutscher Kaiser sogar jetzt eine Privatbergschule errichtet, die die Genehmigung der Be-

hörden erhalten hat. Das Studium an allen Bergschulen ist unentgeltlich. Die Kosten werden von der „Westfälischen Berggewerkschaftskasse" bestritten, die sie, nach Maßgabe der Kohlenförderung, auf die ihr angeschlossenen Zechen abwälzt.

Infolge des hohen Durchschnittsalters der Schüler an den Schulen des Ruhrreviers, gelangt der größte Teil hier erst in reiferen Jahren in die erste Stellung als Steiger. Die meisten sind dann schon Väter zahlreicher Familien, was bei der Bezahlung aber nicht berücksichtigt wird.

Dienstliche Tätigkeit. Die dienstlichen Verrichtungen der Steiger bestehen darin, daß sie den Arbeitern ihre Arbeiten anweisen und darüber wachen, daß diese arbeiten und die angewiesenen Arbeiten ordentlich ausführen. Dann haben sie aber auch darüber zu wachen, daß die Bergpolizeiverordnungen zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter befolgt werden und daß den Leuten die Mittel an die Hand gegeben werden, dies ausführen zu können (Holz zum Verbauen, Berieselungsrohre, -schläuche und -schlüssel, Wetterlutten und -gardinen, Schienen usw.). Ferner haben sie kleinere markscheiderische Messungen auszuführen und für den guten Zustand auch der nicht belegten Grubenräume, die aus irgendeinem Grunde aufrecht gehalten werden müssen, zu sorgen. Endlich haben sie ihre ganze Aufmerksamkeit der Förderung zuzuwenden. An der Gedingeregelung nehmen die Steiger, seitdem die Berggesetznovelle von 1905 in Kraft ist, nur noch gutachtend teil. Das eigentliche Gedingemachen mit den Arbeitern besorgen die höheren Beamten vom Fahrsteiger aufwärts. Die Bureautätigkeit nach beendigter Schicht ist ebenso mannigfaltig. Da gibt es: Führung des Schichtenjournals, Berechnung des Leistungseffekts, Ausstellung von Gutscheinen auf Materialien, Ausfertigung von Krankenscheinen, Kohlenbüchern, Anweisungsscheinen auf Geld (Vorschuß), Eintragung von Holzbestellungen usw. In den ersten Tagen des Monats kommt für den Reviersteiger noch die Anfertigung des Steigerjournals (Lohnliste) hinzu.

Arbeitsdauer. Die Dienstzeit der Ruhrgrubenbeamten ist außergewöhnlich lang. Irgendwelche gesetzliche Bestimmungen gibt es nicht darüber. Der Dienst in der Grube dauert gewöhnlich solange wie die Arbeitszeit der Arbeiter, $8^1/_2$ Stunden. Auf einigen Zechen ist sie jedoch länger bzw. kürzer. Zu dem Grubendienst kommt aber noch der täglich sich wiederholende Bureaudienst, der auf den einzelnen Zechen allerdings sehr verschieden ist. Nehmen wir die täglichen Verrichtungen mit dem Grubendienst zusammen, dann ergibt sich eine Dienstzeit von durchschnittlich 12 Stunden. Bei einer vom Deutschen Steigerverband veranstalteten Umfrage über die wirtschaftliche Lage der Steiger im Ruhrrevier hat sich herausgestellt, daß auf vielen Zechen eine 13—14 stündige Dienstzeit gang und gäbe ist, ohne jedoch von den Direktionen offiziell so angesetzt zu sein.

Überstunden und Strafdienst, Sonntagsarbeit Trotz des langen Dienstes werden auch noch Überschichten verfahren, sei es, daß nicht genügend Steiger vorhanden sind oder zur Strafe wegen Nichtförderns des „Solls". So ist es vorgekommen, daß Steiger 2 Überschichten in einer Woche verfahren mußten, desgleichen 4 halbe Überschichten an vier aufeinanderfolgenden Tagen. Auf vielen Zechen müssen die Steiger der Frühschicht (Reviersteiger) ohne weiteres wieder anfahren, wenn sie ihren „Soll" des Mittags nicht an der Sonne haben. Das Essen wird dann auf der Zeche eingenommen. Die Steiger der Nachmittagsschicht müssen dann am anderen Morgen mitunter schon um 5 Uhr zur Zeche kommen, um Rapport zu erstatten, oft auch, wenn der Rapport längst vom Reviersteiger gemacht ist. Als Strafe für Nichtfördern des „Solls" läßt man die Steiger auf einigen Zechen auch Dienst auf der Hängebank und am Leseband machen. Bei der bereits erwähnten Erhebung hat sich ergeben, daß in einem Jahre von Steigern 25, 30, 35, 40, 50 ja 60 Überschichten verfahren worden sind, und daß monatelang jeden Sonntag Grubendienst verrichtet werden mußte. Vergütet wird auf den meisten Zechen nichts dafür. Gesetzliche Bestimmungen auch bezüglich der Sonntagsruhe gibt es

für die Steiger ebenfalls nicht. Ganz vermeiden läßt sich der Sonntagsdienst in der Grube allerdings nicht, denn aus betriebstechnischen Gründen ist es ab und zu notwendig, daß auch des Sonntags gearbeitet wird, beispielsweise bei größeren Reparaturen in Hauptförderstrecken, die nicht in einer Nacht gemacht werden können. Dabei ließe es sich aber sehr wohl einrichten, daß nicht immer ein und derselbe Steiger diese Arbeiten zu leiten und beaufsichtigen brauchte. Bei der Verschiedenartigkeit der Verhältnisse im Grubenbetriebe kommt es heute vor, daß ein Steiger, der gerade ein Revier mit sehr druckhaftem Gebirge hat, jeden Sonntag in der Grube liegen muß, um Reparaturen zu machen während der Kollege aus dem besseren Revier dazu nur äußerst selten gezwungen ist. Die Grubenbesitzer und deren Vertreter suchen dies mit der Behauptung als berechtigt darzustellen, daß sich doch jeder Steiger in seinem eigenen Revier am besten auskenne. Es ist jedoch in Betracht zu ziehen, daß zu den Sonntagsarbeiten in der Regel ausgesuchte Leute verwandt werden, die genau wissen, wie die Arbeit ausgeführt werden soll. Und sollten sie es nicht aus eigenem wissen, dann hat es ihnen ein tüchtiger Steiger sicher vorher begreiflich gemacht. Die Beaufsichtigung der an Sonntagen notwendig auszuführenden Arbeiten könnte mithin sehr gut abwechselnd von einem auf den anderen Steiger übergehen, so daß sie alle gleich oft davon betroffen würden, Sonntagsdienst in der Grube zu verrichten. Übrigens ließe sich der Sonntagsdienst auch sehr viel mehr beschränken.

Außer den technisch notwendigen und den Strafsonntagsschichten in der Grube muß auf den meisten Zechen auch noch an Sonntagen Dienst über Tage gemacht werden. Dieser besteht nur in der Beaufsichtigung der Tagesanlagen und hiervon werden alle Steiger einer Anlage ziemlich gleichmäßig betroffen. Auf größeren Werken werden dazu auch wohl gleichzeitig zwei Steiger kommandiert. Immerhin kommt hier der einzelne Steiger verhältnismäßig wenig daran, diesen Dienst zu versehen, vielleicht 4—5 mal im Jahre. Anders verhält es sich jedoch auf den kleineren Zechen mit wenigen Beamten. Da dieser Dienst auch

auf 2 Schichten geht, so wird hier jeder Steiger vielleicht jeden 3., 4., 5. oder 6. Sonntag damit beauftragt. Für diese Dienstleistung wird nichts vergütet. „Das beste Mittel, überflüssigen Über- und Sonntagsdienst zu vermeiden, wäre, wenn die gesetzlichen Arbeiterschutzbestimmungen auch auf die Beamten ausgedehnt würden. In diesem Zusammenhang sei auf ein Gutachten des Gesundheitsbeirats beim Oberbergamt Dortmund hingewiesen, wodurch ganze Überschichten in der Grube für direkt gesundheitsschädlich erklärt werden. Wenn sie das für die unterirdisch beschäftigten Arbeiter sind, dann sind sie es gewiß auch für die Grubenbeamten, denn beide arbeiten unter denselben schweren und aufreibenden Bedingungen."

Dienstvertrag. Die Anstellung und die dienstlichen Verhältnisse bei den Ruhrgrubenbeamten werden meist auf Grund von einfachen Anstellungsschreiben oder gar durch mündliche Verabredung geregelt. Dienstverträge, in denen alle Einzelheiten wie Gehalt — Anfangsgehalt, Gehaltssteigerungen, Höchstgehalt — Prämie, Wohnung, Mietsentschädigung, Hausbrand, tägliche Dienstzeit usw. niedergelegt sind, gibt es fast auf keiner Zeche. Die Anstellungsschreiben enthalten meist nur etwas über das Anfangsgehalt, vielleicht auch noch Wohnung und Hausbrand, und Kündigungszeit. Bezüglich der Prämie heißt es in der Regel: „. . . deren Höhe wir bestimmen" oder: „. . . vorbehaltlich jederzeitigen Widerrufs." Auf manchen Zechen wird sogar gar nichts bei der Anstellung vereineinbart, weder schriftlich noch mündlich. Wollte der Bewerber dann einen Dienstvertrag verlangen, so würde man auf seine Person verzichten. Das fast gänzliche Fehlen von vertraglichen Abmachungen hat zur Folge, daß sich die Beamten vielfach die ungerechtesten pekuniären Schädigungen gefallen lassen müssen, hervorgerufen durch Prämienstreichen, Nichtaufrücken in eine höhere Gehaltsklasse usw. Es hat weiter zur Folge, daß auf vielen Zechen Degradierungen von Reviersteigern zu Hilfssteigern vorgenommen werden, womit dann auch in den meisten Fällen eine Gehalts- und Prämienreduzierung verbunden ist. Ein so Degradierter ist aber auch dadurch in seinem weiteren Fortkommen

gehemmt; denn auf einer anderen Zeche muß er dann fast immer als Hilfssteiger wieder anfangen, wenn er überhaupt wieder Stellung erhält. „Gegen solche Vergewaltigungen den Rechtsweg zu beschreiten ist nicht angängig, weil erstens kein Vertrag vorliegt und weil zweitens die Bergbeamten immer noch auf die ordentlichen Gerichte angewiesen sind. Eine Sondergerichtsbarkeit, etwa nach dem Muster der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, gibt es für sie noch nicht. Wollte übrigens ein Steiger den Klageweg einmal gegen seine Zeche beschreiten, dann würde er so leicht auf keiner Zeche wieder Stellung erhalten."

Einkommen (Gehalt und Prämien). Die Bezahlung der Steiger ist im Verhältnis zu anderen Berufen ziemlich gut zu nennen, nicht aber im Verhältnis zu ihren dienstlichen Verrichtungen und der großen Verantwortung, welche an diese geknüpft ist. Das statistische Material über die Gehälter gibt leider kein einwandfreies Bild. Höchste Beamten und niederste Angestellte sind da immer einbegriffen. Es können hier daher nur persönliche Erfahrungen und Informationen wiedergegeben werden.

Zunächst sei auf die ganz besondere Eigenart der Steigerbesoldung hingewiesen. Nicht nur in festem Gehalt, sondern auch in Prämien bezieht der Steiger seine Besoldung. Nur einige Zechen zahlen keine Prämien, so beispielsweise die Kruppschen Zechen, Neuessen, Prosper u. a. Die Prämien übersteigen vielfach das feste Gehalt. Es hängt dies zusammen mit der Sollförderung, das ist das Quantum Kohle, das jeder Steiger täglich fördern muß. Man unterscheidet Förder- und Selbstkostenprämien. Außerdem gibt es noch Haldenpluspraämien, die sich nach der Menge der den Kohlen in den Förderwagen beigefügten Berge (Steine) richtet, und Unfallprämien, die dann verteilt wird, wenn kein entschädigungspflichtiger Unfall im Revier vorgekommen ist. Da nur auf verschwindend wenig Zechen mit diesen Prämien gearbeitet wird, können wir sie im folgenden übergehen. Die zuerst genannten Prämien werden

eingeteilt in Einheitsprämien für eine ganze Schachtanlage und in Revierprämien.

So verschieden die Prämienarten sind, so verschieden hoch kommen dieselben und so verschieden ist auch die Art der Gehaltsregulierung und die Höhe der Gehälter. Zechen mit fester, turnusmäßiger Steigerung der Gehälter gibt es nur ganz wenige. Andere steigern nur auf Antrag von Fall zu Fall. Eine dritte Gruppe steigert die Gehälter überhaupt nicht, sondern zahlt dem Hilfssteiger und dem Reviersteiger nicht weiter steigerungsfähige Gehälter. Das Ideal ist zwar die Steigerung nach einem festen Turnus, aber gerade die Zechen, die diese Einrichtung getroffen haben, zahlen die schlechtesten Anfangsgehälter. Die Steigerung tritt von Jahr zu Jahr oder alle zwei Jahre ein, so daß schon nach wenigen Jahren das Höchstgehalt erreicht ist. Am meisten zu verwerfen ist die Steigerung auf Antrag des einzelnen Steigers. „Infolge der großen Machtvollkommenheit, mit der die Zechenbesitzer ihre höheren Beamten, besonders die Betriebsführer, ausstatten, und infolge des Vertrauens, das gerade diese bei ersteren genießen, macht sich gerade auf diesen Zechen sehr leicht eine Günstlingswirtschaft bemerkbar. Deswegen, und infolge der vielfach schlechten Behandlung ist hier auch der Wechsel der Angestellten groß, während dies auf den Werken mit turnusmäßiger Gehaltssteigerung meist nicht der Fall ist."

Zu dem festen Gehalt treten nun die Prämien. Einige Zechen garantieren eine bestimmte Prämiensumme. Trotz dieser Garantie behält sich gleichwohl der Grubenbesitzer jederzeit das Verfügungsrecht darüber vor. In dem Anstellungsschreiben — Dienstverträge gibt es nicht — heißt es stets in bezug auf die Prämie: „vorbehaltlich jederzeitigen Widerrufs", oder: „behalten wir uns jederzeit das Verfügungsrecht vor."

Einige Beispiele werden die Höhe des Gehalts, die Art der Steigerung, sowie die Art und Höhe der Prämie veranschaulichen.

1. Beispiel: Hilfssteiger (erste Stellung)

Anfangsgehalt	120 M.	und 90 % von 80 M. garantierter Minimalprämie
nach 2 Jahren	125 „	
„ 2 „	150 „	
„ 2 „	165 „	
„ 2 „ (wenn Reviersteiger)	180 „	und 100 %

Wird der Hilfssteiger während der ersten 8 Jahre Reviersteiger, dann erhält er nicht sofort das Gehalt als solcher, wohl aber 100 % Prämie. (Einheitsförderprämie für die ganze Schachtanlage.)

2. Beispiel: Hilfssteiger (erste Stellung)

Anfangsgehalt	125 M.	u. 50 % von 80 M. garantierter Minimalprämie
nach 1 Jahre	135 „	und 100 % von 80 M.
„ 1 „	150 „	
„ 1 „	165 „	
„ 1 „ (wenn Reviersteiger)	180 „	und 100 % von 80 M.

Wird der Hilfssteiger während der ersten 5 Jahre Reviersteiger, so tritt doch in seinen Bezügen keine Steigerung ein. (Einheitsselbstkostenprämie für die ganze Schachtanlage.)

3. Beispiel: Hilfssteiger: 120, 130, 140, 150 M.
Reviersteiger: 150, 160, 170, 180 „

Steigerung nicht nach einem festen Turnus, auch nicht nach dem Dienstalter, sondern nach der Gunst und dem Wohlwollen des Betriebsführers oder Inspektors und auf Antrag des Steigers. Prämie nach Revieren verschieden (Revierprämie), die sich hier nach der Förderung, dort nach den Selbstkosten richtet, jedoch 70 M. nicht übersteigt, und wovon der Hilfssteiger $66\frac{2}{3}$ % erhält. Da dieselbe nicht garantiert ist, so kann auch der Fall eintreten, daß es überhaupt keine gibt.

4. Beispiel: Hilfssteiger: 135 M. u. 60 % Einheitsförderprämie
Reviersteiger; 190 „ u. 100 „ „
In 1906 56 M. durchschn. pr. Mon.

Die Steigerungssätze des Gehalts sind ohne jegliche Norm. Dasselbe ist mit Weihnachtsgratifikationen der Fall, die in Höhe von 50—150 M. ausgezahlt werden. Der eine bekommt viel, ein anderer wenig und ein dritter gar nichts, gerade wie einer beim Betriebsführer und Inspektor angeschrieben steht.

5. Beispiel: Hilfssteiger: 145 M., Reviersteiger: 205 M.

Einheitsförderprämie bis zu 30 M., die aber nicht garantiert ist.

6. Beispiel:	Hilfssteiger:	125 M.,	Reviersteiger	140 M.
	"	140 "	"	160 "
	"	150 "	"	170 "
	"	160 "	"	180 "

Keine Monatsprämien aber Weihnachtsgratifikationen in Höhe des doppelten Gehalts.

Die Prämien richten sich schließlich immer nach der Förderung, ganz gleich, ob Förder- oder Selbstkostenprämien gezahlt werden. Um die Selbstkosten niedrig zu halten muß eben viel gefördert werden. Aus den 6 Beispielen ist aber zu ersehen, wie schwankend die Bezüge der Steiger sind und daß es, insbesondere bei den Revierprämien, vorkommen kann, daß der jüngste Hilfssteiger mehr Einkommen hat als der älteste Reviersteiger, was an folgendem Beispiel noch deutlicher klar gemacht werden soll.

Es handelt sich um eine Zeche mit Revierförderprämie. Nehmen wir nun zwei Steigerreviere mit gleich guten Verhältnissen und gleicher Belegung. Beide haben einen gleich hohen „Soll". Revier I liegt in der Nähe des Schachtes und erhält reichlich leere Wagen und Holz, so daß der Steiger seine Leute damit vollauf befriedigen kann. Revier VI liegt an der äußersten Grenze des Grubengebäudes; es bekommt nicht zum Teil leere Wagen genug und auch das von dem Steiger verschriebene Holz kommt nicht bis zu seinem Revier; es geht unterwegs in andere Reviere. Der Steiger aus Revier I kann daher mit Leichtigkeit seinen „Soll" und sogar noch viel darüber hinaus fördern, während sein Kollege aus dem 6. Revier mit dem besten Willen seinen

„Soll“ nicht annähernd erreicht. Das Einkommensverhältnis ergibt dann ungefähr folgendes Bild:

Revier I:			Revier VI:		
Hilfssteiger:	125 M.	Prämie	Hilfssteiger:	125 M.	Prämie
Reviersteiger:	180 „	130 M.	Reviersteiger:	180 „	0 M.

Es ist ersichtlich, daß die Prämien oft das feste Gehalt übersteigen. Deshalb leben die Steiger hinsichtlich ihres Einkommens meist in Ungewißheit. Dazu kommt noch das Prämienstreichen. Die Prämie ist nicht einklagbar, weil nicht vertraglich zugesichert, und kann wegen irgendwelcher Versehen oder besonderen Umstände teilweise oder ganz gestrichen werden. Dabei kann Wagen- oder Holzmangel die eigentliche Ursache sein, ebenso auch ungleiche Verhältnisse: dünne Flötze, feste Kohle, druckhaftes Gebirge usw. Solche und ähnliche Verhältnisse können monatelang hintereinander auf die Höhe der Prämie von Einfluß sein.

Die Durchschnittsgehälter der Grubenbeamten gestalteten sich nach der amtlichen Statistik im Jahre 1909 wie folgt:

Erzbergbau	Clausthal	3011	M.
Steinkohlenbergbau	Aachen	2561	„
Salzbergbau	Clausthal	2539	„
Steinkohlenbergbau	Ruhrrevier	2508	„
„	Saarbrücken	2330	„
Salzbergbau	Halle	2211	„
Steinkohlenbergbau	Oberschlesien	2149	„
„	Niederschlesien	1888	„
Braunkohlenbergbau	linksrheinisch	2096	„
„	Halle	1774	„
Kupferschieferbergbau	Mansfeld	1874	„
Erzbergbau	rechtsrheinisch	1837	„
„	linksrheinisch	1793	„
„	Siegen	1825	„
„	Nassau/Wetzlar	1501	„

Das Ruhrrevier mit seinen schwierigsten Verhältnissen steht demnach nicht an der Spitze bezüglich der Gehälter der Beamten, wie gemeinhin angenommen wird. Dabei ist noch zu berück-

sichtigen, daß in vorstehender Zahl auch die hohen Gehälter der höheren Beamten (4000—7000 M. und mehr) einbegriffen sind, wodurch sich das Bild wesentlich zuungunsten der Steiger verschiebt.

Was die aus Steigerkreisen vorgebrachte Beschwerde angeht, die Gehälter der Steiger blieben vielfach hinter dem Durchschnitt der Kohlenhauer zurück, so entspricht dies, soweit Anfangsgehälter in Betracht kommen, den Tatsachen. Das ist auch zutreffend bezüglich der Hilfssteigergehälter auf den Zechen, wo keine turnusmäßige Gehaltssteigerung im Gebrauch ist. Hier müssen Hilfssteiger oft jahrelang für 125 M. Gehalt und eine minimale Prämie tätig sein. Demgegenüber haben während der letzten Hochkonjunktur die Arbeiterlöhne eine enorme Höhe eingenommen. Sie schwankten auf den einzelnen Zechen zwischen 6 und 7 M. pro Schicht. Die Zeche de Wendel hatte beispielsweise im Mai 1907 einen Hauerdurchschnittslohn von 7,20 M. Auch später, bei der rückläufigen Konjunktur, belief sich der Durchschnittstagesverdienst noch auf 6 M. Der Hauerdurchschnittstagesverdienst im ganzen Revier betrug im Jahre 1910, also bei schlechtester Konjunktur, 5,33 M.

Resümierend kann man sagen: Von den Steigern des Ruhrreviers werden, wenn man die unsichere Prämie mitrechnet, 50 % in auskömmlicher Weise entlohnt, während die übrigen 50 % mit den gutbezahlten Kohlenhauern gleichstehen bzw. dahinter zurückbleiben.

Gesundheitliche Verhältnisse. Nachtruhe. Die gesundheitlichen Verhältnisse, unter denen die Grubenbeamten ihren Dienst verrichten müssen, sind die denkbar schlechtesten. Man kann sogar behaupten, daß sie schlechter sind als diejenigen der Bergarbeiter.

Bekanntlich ist auch die beste Grubenluft immer noch schlechter als die reine atmosphärische Luft. Auf ihrem Wege durch das Grubengebäude nimmt sie schädliche Beimengungen auf, wie Kohlensäure, Kohlenwasserstoffgas und andere Stoffe, wodurch ihr Sauerstoffgehalt beträchtlich verringert wird. Ein Luftgemenge aber, das keine 21 % Sauerstoff mehr enthält, wirkt unbedingt

nachteilig auf den menschlichen Organismus ein und bringt diesen um so schneller zur Erschlaffung. Doch darunter haben Arbeiter und Beamte zu gleichen Teilen zu leiden. Das ist es auch, weshalb man die Dienstzeit der Grubenbeamten und die Arbeitszeit der Bergleute niemals mit derjenigen anderer Beamten- und Arbeiterkategorien in Parallele stellen darf. Für die unterirdisch beschäftigten Beamten kommt aber noch ein zweites hinzu.

Die Eigenartigkeit ihres Dienstes bringt es mit sich, daß sie nicht immer an derselben Stelle bleiben können; sie haben neben anderem die Arbeiter zu kontrollieren und die Grubenbaue zu inspizieren, denn ihnen liegt die Verantwortung für das Leben der Arbeiter und für die Sicherheit des Betriebes und der Baue ob. Da nun aber die Temperatur in der Grube nicht immer und überall dieselbe, der Feuchtigkeitsgehalt (Wasserdampf) der Grubenluft ebenfalls großen Schwankungen ausgesetzt ist, so kommt der Beamte auf seinem Dienstgange, bei der Befahrung der Betriebe, oft aus warmer in kalte, aus feuchter in trockene Luft und umgekehrt. Dies tritt insbesondere auf den tiefen und heißen Gruben des nördlichen Ruhrkohlenreviers in die Erscheinung. Hier sieht man die Steiger oft in Schweiß gebadet, nur mit Hemd und Hose bekleidet, ihren Dienst verrichten. Besonders schädlich wirkt es auf den Körper ein, wenn er im erhitzten Zustande aus einem trockenen in ein mit Wasserdampf gesättigtes Luftgemenge kommt, wie es auf den Wettersohlen, im ausziehenden Wetterstrome stets der Fall ist. Weil hier kein Wasser mehr verdampfen kann, kann auch der schwitzende Körper nicht wieder trocken werden, was ein besonders unangenehmes Gefühl verursacht und den Kräfteverbrauch sehr beschleunigt. Bleibt noch zu erwähnen, daß die Grubenbeamten auf ihrem Dienstgange oft Hunderte von Metern lange Strecken in vollständig gebückter Haltung passieren müssen.

Über die Nachtruhe der Grubenbeamten läßt sich nicht viel sagen. Es liegt nun einmal im Wesen des Bergbaues, daß auch des Nachts regelmäßig gearbeitet werden muß. Nur Zechen, die bloß auf einer Schicht fördern, sind nicht dazu ge-

zwungen. Solche gibt es aber im Ruhrkohlenrevier nur ganz wenige. Als Beamte werden in der Nachtschicht meist Fahrhauer — das sind ungeschulte, niederste Beamte — verwendet, die fortwährend nachts gehen müssen. Nur auf einer kleinen Anzahl Zechen wechseln sie die Schicht mit den Steigern der Nachmittagschicht. Die Beamten der Tagesschichten haben aber ihre ausreichende Nachtruhe, wenn man davon absieht, daß diejenigen der Nachmittagschicht vielfach erst des Nachts um 1 oder 2 Uhr zur Ruhe kommen, da sich ihr Dienst so lange ausdehnt. Die Frühschicht beginnt auf den verschiedenen Zechen zwischen 4½ und 5½ Uhr früh und endigt des Nachmittags um 1—2 Uhr. Dann beginnt die Nachmittagschicht, die abends zwischen 9½ und 10½ Uhr endigt. Im Anschluß hieran müssen dann noch die laufenden Bureauarbeiten gemacht werden. Die Nachtschicht beginnt abends zwischen 9 und 10½ Uhr und endigt am anderen Morgen zwischen 4½ und 6 Uhr. Daß immer dieselben Beamten Nachtdienst verrichten müssen, ist zweifellos ein Übelstand, der sich aber sehr leicht durch die Einrichtung des Wechselns mit den Beamten der Tagesschichten abstellen ließe.

Urlaub. Trotz der Begleiterscheinungen des Grubenbeamtendienstes, die es mit sich bringen, daß Erkrankungen sehr zahlreich vorkommen, kann von einem Erholungsurlaub so gut wie gar keine Rede sein. Nur ganz wenige Grubenbesitzer gewähren ihren Beamten einen solchen in regelmäßiger Wiederkehr. Statistische Unterlagen fehlen darüber vollständig.

Die große Gelsenkirchener Bergwerks-Aktiengesellschaft gewährt seit nunmehr 8 Jahren alljährlich einen Sommerurlaub von 10 Tagen für Angestellte und niedere Beamten, wozu auch von den Grubenbeamten die Fahrhauer gehören, und von 14—20 Tagen für mittlere Beamten. Hierzu gehören sämtliche Steiger, die ja das Gros der Grubenbeamten ausmachen. Die Harpener Bergwerks-Aktiengesellschaft gewährt ihren Beamten ebenfalls einen Urlaub von 8 Tagen. Außer diesen beiden großen Gesellschaften ist noch bei einigen kleineren Werken des Ruhrreviers ein Urlaub üblich. Nach oberflächlicher Schätzung genießen ⅕ aller

Grubenbeamten einen jährlichen Erholungsurlaub, wobei zu bemerken ist, daß keine einzige Zeche diesen Urlaub vertraglich zusichert.

Besondere finanzielle Urlaubsbeihilfen werden nicht gewährt. Wohl aber wird für die Urlaubszeit das volle Gehalt nebst Prämie ausgezahlt.

Die Wohltat des Erholungsurlaubs wird auf manchen Zechen dadurch wieder aufgehoben, daß die beurlaubten Beamten durch ihre auf der Zeche verbleibenden Kollegen vertreten werden müssen. Überschichten sind daher während der Urlaubszeit, als solche kommen ja nur die paar Sommermonate in Betracht, an der Tagesordnung.

Während bei der Gelsenkirchener Bergwerks-Aktiengesellschaft alljährlich, zu Beginn des Frühlings, die sogenannte Urlaubsliste aufgelegt wird, worin jeder die Dauer und Zeit seines Urlaubs nach Belieben eintragen kann, muß auf den meisten übrigen Werken jeder einzelne darum bei der Direktion besonders einkommen. Da die Direktionen aber weniger über die Personalien der unteren und mittleren Beamten unterrichtet sind, so bleibt die letzte Entscheidung dann immer dem Betriebsführer oder Inspektor. Und bei diesen kann dann sehr leicht die Förderung, die Leistung oder sonst etwas dahin den Ausschlag geben, daß der Urlaub versagt oder verkürzt wird.

Einer nicht unbeträchtlichen Anzahl von Beamten wird jährlich eine Badekur auf Kosten der Knappschaftskasse verordnet. Die Dauer eines solchen Urlaubs beläuft sich in der Regel auf 4 Wochen. Der Knappschaftsverein übernimmt dabei die Kosten der vollständig freien Verpflegung. Die Verheirateten erhalten außerdem auch noch das halbe Krankengeld für die 13. Lohnklasse = 1,50 M. pro Tag. Seitens der Zechen wird während dieser Zeit das Gehalt weitergezahlt, jedoch keine Prämie.

Stellenlosigkeit. Stellenlosigkeit kommt unter den Grubenbeamten verhältnismäßig wenig vor. Hat sich aber einmal ein Beamter nach Ansicht einer Zechenverwaltung oder der Königlichen Bergbehörde unbeliebt gemacht, dann wird er syste-

matisch ausgesperrt. Nach § 74 des preußischen Berggesetzes vom 24. Juni 1865 muß die Befähigung erst durch die Königliche Behörde anerkannt werden, bevor die verantwortlichen Grubenbeamten als solche fungieren dürfen. Auf Grund dieser Bestimmung kann für den Beamten die Existenz im Berufe geradezu unmöglich werden. In einem solchen Falle sah sich ein Steiger gezwungen, wieder Beschäftigung als Arbeiter anzunehmen. Als solcher ist er heute noch tätig, dabei hat er als Schüler der Bergschuloberklasse das Befähigungszeugnis zum Betriebsführer.

Von rückläufigen Konjunkturen und wirtschaftlichen Krisen werden die Grubenbeamten weniger betroffen, so daß daraus eine Ursache zur Stellenlosigkeit nicht wird. Wenn alsdann auch hier und da Arbeiterentlassungen vorgenommen werden, so bleibt doch die Anzahl der Betriebe meist dieselbe. Daher ist es nicht angängig, die Zahl der Beamten zu verringern. Wohl aber sind solche Erscheinungen im Wirtschaftsleben von nachteiligem Einfluß auf die Gestaltung der Gehälter und Prämien.

Sicherheit der Stellung. Aussicht auf Vorwärtskommen. Es ist ein arger Mißstand, daß Grubenbesitzer auch ungeschulte Leute als Grubenbeamte anstellen dürfen. Dies ist ihnen unter dem heutigen Berggesetz in unbegrenzter Weise gestattet, und sie machen auch einen ziemlich ausgedehnten Gebrauch davon, wie aus den eingangs angeführten Zahlen ersichtlich ist. Die Bergbehörde kommt den Grubenbesitzern in dieser Richtung weit entgegen, weiter als im Interesse der Sicherheit des Betriebes und der Gewähr für das Leben und die Gesundheit der Arbeiter ratsam ist. Während den von der Bergschule mit einem Befähigungszeugnis zum Steiger versehenen Leuten oft bei der Verpflichtung die größten Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden, verpflichtet man die von den Zechen vorgeschlagenen Arbeiter oft unbesehen, d. h. ohne daß auch nur irgendeine Frage an sie gestellt wird. Ein Teil dieser ungeschulten Beamten ist nicht imstande, die vorkommenden schriftlichen Arbeiten einwandsfrei auszuführen. Die geschulten Steiger müssen ihnen bei der Anfertigung der wichtigeren Arbeiten be-

hilflich sein. Eine ernste Gefahr für den gesamten Bergbau kann daraus entstehen, aber eine ebenso ernste Gefahr für die Existenz der geschulten Steiger.

Die Sicherheit der Stellung der Bergbeamten wird auch noch dadurch negativ beeinflußt, daß ihr Arbeitsgebiet ziemlich eng und präzise umgrenzt ist. Dieses erstreckt sich nur auf den Bergbau, und innerhalb desselben gibt es noch wieder bestimmt abgesteckte Wirkungskreise. Der aus dem Steinkohlenbergbau hervorgegangene Beamte findet selten in den anderen Zweigen des Bergbaues — Braunkohle, Erz, Kali — Stellung und umgekehrt ist dasselbe der Fall.

Die Aussicht auf Vorwärtskommen ist bei den Bergbeamten zwar nicht groß, aber vielleicht doch noch höher als in anderen technischen Berufen. Ungefähr 20 % rücken in die besser bezahlten Stellungen ein. Zwei Drittel davon werden Fahr- und Obersteiger, während Betriebsführer und Inspektoren das andere Drittel ausmachen. Die Bezahlung der ersteren ist ungefähr um 20—25 % besser als die der Steiger, diejenige der Betriebsführer um 50 bis 100 % und die der Inspektoren um 100—200 %. Zwar bildet die Bergschule auf der Oberklasse Betriebsführer vor, aber dennoch rücken auch bisweilen „Unterkläßler“ — Bezeichnung für diejenigen Steiger, die nur die Unterklasse der Bergschule besucht haben — zu den höheren Stellen auf. 80 % aller Grubenbeamten müssen für immer in den untergeordneten und weniger gut bezahlten Hilfs- und Reviersteigerstellen ausharren.

Während es früher häufiger vorkam, daß aus den subalternen Beamten einer die höchste Sprosse der Grubenbeamtenstufenleiter erklomm, d. h. es bis zum Direktor brachte, ist dies Glück heute nur noch ganz wenigen beschieden. Von einem Selbständigwerden kann im Bergbau keine Rede mehr sein; das gestattet schon die großkapitalistische Betriebsweise nicht mehr.

Die Wohnungsverhältnisse bei den Bergbeamten kann man als gut bezeichnen. Ungefähr 70 % haben von den Zechen selbst gebaute oder gemietete Wohnungen inne. Die Anzahl der Räume der einzelnen Wohnung beträgt im Durchschnitt vielleicht 5. Auf

den alten Zechen befinden sich die Wohnungen größtenteils in Arbeiterhäusern der Kolonien und unterscheiden sich nur durch die Anzahl der Räume und deren Ausstattung von denen der Arbeiter. Vielfach wohnt sogar in der anderen Hälfte des Hauses noch ein Arbeiter. Die meisten dieser Häuser bestehen aus 1½ Stockwerken, das charakteristische Merkmal der alten rheinisch-westfälischen Arbeiterhäuschen. Die Wohnungen der Beamten bestehen darin gewöhnlich aus 6 Zimmern, drei Parterre- und drei Mansardenzimmer in dem oberen halben Stockwerk. Eine Waschküche ist in der Regel nach hinten heraus angebaut. Bei den meisten dieser Wohnungen befinden sich schöne Gärten, in welchen sämtliche Gemüse, oft sogar auch die Kartoffeln für den ganzen Winter und Frühling gezogen werden können. Auf den neueren Anlagen hat man ganze Beamtenkolonien angelegt, meist zweistöckige Vier- oder Zweifamilienhäuser. Die einzelnen Wohnungen darin sind durch eine Entreetür abgeschlossen und bestehen fast durchweg aus fünf geräumigen Zimmern einschließlich der Küche. Zu jeder Wohnung gehören eine oder mehrere Mansarden. Die Waschküche befindet sich meist im Kellergeschoß. Auf manchen Zechen sind die Wohnungen auch mit Gas- oder elektrischer Lichtanlage eingerichtet. Die Beleuchtung wird in der Regel zum Selbstkostenpreise bezahlt. Auch zu diesen Häusern gehören meist hübsche Gärten.

Von den übrigen 30 % Beamten wohnt ein kleiner Teil in von den Zechen gemieteten Häusern, die übrigen in Privathäusern. Diese letzteren erhalten dann Wohnungsgeld oder „Mietsentschädigung." Sie sind den in Zechenhäusern wohnenden Kollegen gegenüber meist im Nachteil, da die Mietsentschädigung selten den in dem betreffenden Orte üblichen Wohnungsmieten entspricht. Es muß daher meist vom Gehalte etwas zugelegt werden. Die Höhe der Mietsentschädigung, die von den einzelnen Werken gezahlt wird, ist sehr verschieden. Sie schwankt zwischen 20 und 30 M. Bei den hohen Mietspreisen des Ruhrkohlenreviers ist 20 M. auf keinen Fall als ein ausreichendes Wohnungsgeld zu betrachten; nicht einmal auf dem Lande erhält dafür der Beamte eine standes-

gemäße Wohnung. Ein großer Teil der Beamten ist aber gezwungen, in den Städten zu wohnen. In nachstehender Statistik sind die Preise der Wohnungen aus einigen Städten und Landgemeinden des Ruhrreviers nach dem Stande von 1905 wiedergegeben. Dieselbe ist dem Bericht, den das Tarifamt der Deutschen Buchdrucker zum Zwecke der 1906 vorgenommenen Tarifrevision ausgearbeitet hat, entnommen.

Kreis und Ort	Einwohnerzahl nach der Volkszählung (1905)	Wohnungspreise. Jährlicher Mietpreis für eine Wohnung von		Volle Pension im bürgerl. Hause jährlich
		1 Stube 1 Kammer 1 Küche u. Zubehör M.	2 Stuben 1 Kammer 1 Küche u. Zubehör M.	M.
Bochum	118 000	270	360	600
Dortmund	175 571	262	350	640
Duisburg	192 229	270	290	550
Duisburg-Meiderich	40 822	238	300	540
Duisburg-Ruhrort	40 932	250	300	620
Essen	231 396	—	—	510
Hamm i. W.	38 430	165	200	530
Hattingen (Ruhr)	10 346	200	250	612
Hörde	28 461	250	300	720
Lütgendortmund	12 932	180	240	660
Mühlheim (Ruhr)	93 598	240	300	630
Oberhausen	52 096	275	375	600
Recklinghausen	44 392	300	400	600
Sterkrade	21 000	252	300	720
Wattenscheid	23 779	255	330	675
Witten	35 833	260	280	550

Seit 1905 befinden sich die Mietpreise aber immer noch in aufsteigender Entwicklung. Selbst in kleineren Orten erheben sie sich weit über den Entschädigungssatz, den die Zechen zahlen. Zu obigen Zahlen ist zu bemerken, daß sie sich wohl meist auf Wohnungen in Arbeiterhäusern beziehen. Den Beamten wird aber zur Pflicht gemacht, sich in besseren Häusern einzumieten, wo die Mieten wieder bedeutend höher sind. Auch darf nicht außer acht gelassen werden, daß gerade die in und nahe den Großstädten

gelegenen Zechen die wenigsten Beamtenhäuser haben, so daß die meisten Beamten gerade hier zur Miete wohnen müssen.

Die ledigen Beamten erhalten auf den meisten Werken kein Wohnungsgeld. In dem Betrachte sind somit die Zahlen in der letzten Spalte der Statistik beachtenswert.

Alters-, Witwen- und Waisenversorgung. Obwohl die Mehrzahl der Bergbeamten des Ruhrreviers im Sinne des Kranken- und Invalidenversicherungsgesetzes nicht versicherungspflichtig sind, gehören sie doch alle dem Allgemeinen Knappschaftsverein Bochum als Mitglieder an. Wie für die Arbeiter, so zahlen die Grubenbesitzer auch für die Beamten einen Teil der Beiträge, ausgenommen einige Werke, die eigene Werkspensionskassen haben. Nach den bis zum 1. Januar 1908 in Kraft gewesenen Satzungen waren die Beiträge nicht hoch, ungefähr 2 % des Gehalts. Die Beamten waren in zwei Abteilungen eingeteilt. In die I. Abteilung gehörten mittlere und höhere Beamte, in die II. Abteilung die übrigen Beamten. Die Steiger waren ungefähr zu gleichen Teilen auf beide Abteilungen verteilt. Die Pensionen richteten sich nach der Anzahl der Dienstjahre. Um ein Beispiel anzuführen, greifen wir das höchste im Statut vorgesehene Dienstalter heraus. Bei 43jähriger Mitgliedschaft in der I. Beamtenabteilung gab es eine abgerundete Pension von 1200 M. jährlich, in der II. Abteilung eine solche von 780 M. Hierzu gab es dann noch ein Kindergeld für jedes Kind unter 14 Jahren von 5,75 M. in der I. und 3,80 M. in der II. Abteilung. Die Witwenrente betrug $^{2}/_{3}$ der Rente des Mannes. An Sterbegeld wurden in der I. Abteilung 90, in der II. Abteitung 60 M. gezahlt.

Es muß jedoch bemerkt werden, daß nur die allerwenigsten Beamten ein Dienstalter von 43 Jahren erreichten, also auch nur die wenigsten in den Genuß des höchsten Rentensatzes gelangten. Das mittlere pensionsberechtigte Dienstalter betrug bei den Bergbeamten der I. Abteilung in den Jahren 1901—1905 32,6, bei denen der II. Abteilung 30,9 Jahre. Nach einem solchen Dienstalter gab es aber nur 865,04 M. in der I. und 524,70 M. in

der II. Abteilung als Rente. Eine solche Pension kann nicht als ausreichend bezeichnet werden; bei den geringen Beiträgen war jedoch nicht mehr zu leisten.

Seit dem 20. Juni 1908 ist nun ein neues Statut mit rückwirkender Kraft vom 1. Januar ab in Geltung, das bessere Bestimmungen für die Beamten enthält. Nach ihm gibt es die bisherigen 2 Chargenklassen nicht mehr, sondern an deren Stelle sind 5 Einkommenklassen getreten und zwar umfaßt die

I. Abteilung	alle	Beamte	mit	einem	Gehalt	bis	2000 M. einschl.
II. „	„	„	„	„	„	von	2000—3000 M.
III. „	„	„	„	„	„	„	3000—4000 „
IV. „	„	„	„	„	„	„	4000—5000 „
V. „	„	„	„	„	„	„	über 5000 „

An Beiträge werden gezahlt:

In	der	I.	Abteilung	1,59	M.	pro	Woche
„	„	II.	„	2,12	„	„	„
„	„	III.	„	3,18	„	„	„
„	„	IV.	„	4,24	„	„	„
„	„	V.	„	5,30	„	„	„

Die Pensionen werden nach Steigerungssätzen berechnet. Diese betragen für jeden gezahlten Wochenbeitrag:

In	der	I.	Abteilung	48	Pf.
„	„	II.	„	64	„
„	„	III.	„	96	„
„	„	IV.	„	128	„
„	„	V.	„	160	„

Nehmen wir nun wieder das durchschnittliche pensionsfähige Dienstalter: 30,9 oder rund 31 Jahre und zwar in der II. Abteilung (denn diese entspricht ungefähr der früheren II. Abteilung), dann ergibt sich eine jährliche Rente von 64·52·31 = 1031,68 M. Die Erziehungsbeihilfe für Kinder unter 14 Jahren ist weggefallen. An Sterbegeld wird gezahlt in der

I.	Abteilung	112,50	M.
II.	„	150,00	„
III.	„	225,00	„
IV.	„	300,00	„
V.	„	375,00	„

Die Witwenrenten werden ebenfalls nach Steigerungssätzen berechnet. Dieselben betragen in der

I.	Abteilung	32	Pf.
II.	„	43	„
III.	„	64	„
IV.	„	85	„
V.	„	107	„

Als Erziehungsbeihilfe wird gezahlt:

a) Für vaterlose Waisen:

In	der	I.	Abteilung	4,80	M.	monatlich
„	„	II.	„	6,40	„	„
„	„	III.	„	9,60	„	„
„	„	IV.	„	12,80	„	„
„	„	V.	„	16,00	„	„

b) Für vater- und mutterlose Waisen:

In	der	I.	Abteilung	9,60	M.	monatlich
„	„	II.	„	12,80	„	„
„	„	III.	„	19,20	„	„
„	„	IV.	„	25,60	„	„
„	„	V.	„	32,00	„	„

Wenn ein Versicherter durch eine Beschädigung in der Berufsarbeit zu Tode kommt und keine Witwe oder Kinder, wohl aber unterstützungsbedürftige Eltern, Großeltern oder Geschwister hinterläßt, so wird diesen eine einmalige außerordentliche Unterstützung in folgendem Betrage gewährt:

In	der	I.	Abteilung	112,50	M.
„	„	II.	„	150,00	„
„	„	III.	„	225,00	„
„	„	IV.	„	300,00	„
„	„	V.	„	375,00	„

Die meisten Steiger gehören nun ihrem Einkommen gemäß in die III. Abteilung. Während die Grubenbesitzer unter dem alten Statut stets den auf sie entfallenden Teil der Beiträge zahlten, weigern sich jetzt einige, dies zu tun. Sie wollen nur in die niederste (I.) Klasse zahlen. Wollen die Steiger aber die Vorteile der höheren Klassen später genießen, dann müssen sie die Beiträge allein ganz zahlen.

Die Grubenbesitzer versuchen ihre Haltung damit zu entschuldigen, daß sie für die Beamten einen größeren Zuschuß (50 % der Prämie) zu einer Lebensversicherung leisteten. Dieser Zuschuß ist jedoch bei den meisten Steigern nicht hoch, da diese nur selten höher als bis zu 5000 M. versichert sind. Die Lebensversicherung wird den Beamten auf den meisten Zechen zur Pflicht gemacht.

Organisation. Die geschilderten Mißstände und besonders die schlechte Behandlung, die den Steigern zuteil wird, haben im Jahre 1907 zur Gründung einer Berufsorganisation auf gewerkschaftlicher Grundlage geführt. Diese Organisation heißt „Deutscher Steigerverband“ und hat ihren Sitz in Essen (Ruhr).

Das Programm des Steigerverbandes enthält folgende Forderungen:

1. Anstelle der einzelstaatlichen Berggesetze einheitliche Regelung des Bergrechts durch ein Reichsberggesetz.
2. Die rechtliche Gleichstellung der technischen Grubenbeamten mit den übrigen technischen und den kaufmännischen Angestellten.
3. Ausdehnung der Bestimmungen des § 93a—93d des preußischen Berggesetzes sowie der Bestimmungen über die Sonntagsruhe der Bergarbeiter auf die Grubenbeamten.
4. Die Beschränkung der Bureauarbeiten und des sonstigen Tagesdienstes auf 1 Stunde täglich.
5. Verbot der Prämienzahlung.
6. Weiterzahlung des Gehalts bei militärischen Übungen auf die Dauer von 8 Wochen.
7. Erhöhung des unpfändbaren Gehalts von 1500 auf 2000 M. und Pfändbarkeit nur eines Drittels des diesen Betrag überschreitenden Gehaltsteils.
8. Verbesserung des Zeugnisrechts.

9. Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze in der Kranken-, Invaliden- und Unfallversicherung, Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen auch für nichtversicherungspflichtige Beamte.
10. Schaffung einer gewerblichen Sondergerichtsbarkeit für die Grubenbeamten nach dem Muster der Kaufmannsgerichte.
11. Angemessene Vertretung in den Arbeitskammern.
12. Errichtung obligatorischer Beamtenausschüsse auf allen Zechen mit mindestens 20 Angestellten.
13. Gesetzliche Festlegung eines Sommerurlaubs.
14. Gesetzliche Sicherung der Koalitionsfreiheit. Verbot der Beeinträchtigung der Ausübung des Koalitionsrechtes durch Androhung wirtschaftlicher Schädigungen.

Eine weitere Forderung, die der Verband bei seiner Gründung aufgestellt hatte, „Bessere Versorgung im Alter", ist durch die Annahme des neuen Knappschaftsstatuts bei der Bochumer Knappschaft hinfällig geworden.

Durch Beschluß der 2. Generalversammlung gewährt der Verband seinen Mitgliedern bei unverschuldeter Stellenlosigkeit eine Stellenlosenunterstützung. Desgleichen wird unentgeltliche Rechtshilfe in beruflichen Streitfragen gewährt. Durch einen organisierten Stellennachweis und eine Auskunftei werden den Mitgliedern Stellen nachgewiesen und es wird Auskunft über die dienstlichen Verhältnisse der einzelnen Zechen erteilt.

Der Steigerverband wird von den Grubenbesitzern scharf bekämpft. Auf einigen Zechen behalten sich die Grubenbesitzer sogar vertraglich das Entlassungsrecht ohne Kündigung vor, wenn sie erfahren, daß ein Steiger Mitglied des Verbandes war oder geworden ist.

Außer dem Steigerverband besteht auch noch ein Verband von technischen Grubenbeamtenvereinen. Es sind das paritätische Vereine, die nur den Zweck haben, die Geselligkeit und Fachwissenschaft zu pflegen. Diese Vereine erfreuen sich weniger Sympathien bei den Steigern, die aber von den Grubenbesitzern veranlaßt werden sollen, denselben beizutreten.

Da die Bergbeamten sich bis zur Gründung des Steigerverbandes im Ruhrrevier nie um die Verbesserung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Lage gekümmert, so ist das literarische Material über ihre Lage daher auch äußerst dürftig. Um so mehr ist es zu bedauern, daß von den Arbeitgebern im Ruhrrevier kein Material zum Vergleich mit den vorstehenden Angaben des Steigerverbandes geliefert ist.

Über die Verhältnisse in den übrigen Revieren des privaten Bergbaues ist bisher so recht nichts bekannt. In den kleinen Bezirken Mitteldeutschlands und in Niederschlesien ist die Lage der Steiger weit schlechter als im Ruhrrevier, während sie in Oberschlesien ungefähr diesen gleich stehen.

Die oben erwähnten Erhebungen des „Braunkohlen-Industrievereins" vom Jahre 1908 sind deshalb auch hierfür wenigstens eine teilweise Ergänzung. Sie erstrecken sich auf die Beamten von 60 Braunkohlenaktiengesellschaften bzw. Einzelbesitzern von Braunkohlenbergwerken.

Die Statistik umfaßt:

A.	Berginspektoren, Betriebsingenieure, Maschineninspektoren, Betriebsassistenten	44
B.	Betriebsführer, Obersteiger, Fahrsteiger	185
C.	Steiger und Maschinensteiger	267
D.	Maschinenmeister, Brikettmeister, Werkmeister, Aufseher . .	486
E.	Lokomotivführer und Bahnpersonal	51
F.	Wiegemeister, Schmiedemeister und Materialienverwalter .	42
G.	Prokuristen, Buchhalter, Schichtmeister, Rechnungsführer, Kassierer, Expedienten, Korrespondenten, Kontoristen, Handlungsgehilfen	430
		1505

Die Angaben über Stellung und Gehalt sind zum Schluß tabellarisch zusammengestellt.

Zunächst seien die Mitteilungen des Braunkohlenindustrievereins über die Frage der Gewinnbeteiligung wieder gegeben.

Die Frage, ob und in welcher Form eine Gewinnbeteiligung

besteht, ist ganz überwiegend mit **nein** beantwortet worden. Drei Beamte eines Werkes sind am Gewinn beteiligt, indem sie 12 % der statutarisch auf 6 % des Reingewinns festgesetzten Tantieme erhalten; zwei Beamte eines anderen Werkes erhalten zusammen 10 % des für die Beamten statutarisch auf 5 % des Reingewinns festgesetzten Gewinnanteils (im Jahre 1907: 208 M.) acht Betriebsbeamte erhalten eine Förder- bzw. Produktionstantieme. Ein Prokurist erhält eine Umsatzprovision von 700—800 M. jährlich. Der Betriebsführer einer Brikettfabrik erhält pro Doppellader 25 bzw. 15 Pf., jedoch darf Gehalt (2400) und Tantieme nicht mehr als 5000 M. betragen. Zwei Beamte erhalten pro Doppellader Briketts 10 bzw. 5 Pf. = 450 bzw. 225 M. Zwei Betriebsführer beziehen je 2 % des Reingewinns der ihnen unterstellten Betriebe (Grube und Ziegelei), in dem einen Falle ist die Tantieme mit 300 M. garantiert.

Drei Prokuristen erhalten Tantieme vom Reingewinn (Höhe nicht angegeben).

Zwei Ingenieure und elf Betriebsführer erhalten Tantieme von der Produktion unter Berücksichtigung der Selbstkosten; an 18 Steiger und Aufseher wird eine Förderprämie gezahlt.

Die Gewinnbeteiligung in Gestalt einer Tantieme besteht häufiger. Leider war nicht immer deutlich zwischen Weihnachtsgratifikation und Tantieme unterschieden, so daß auch in der weiter unten folgenden Zusammenstellung die Frage häufig offen bleiben mußte.

Die Frage, ob die Art der Arbeit einen regelmäßigen Nebenverdienst mit sich bringt, ist bis auf zwei Fälle verneint worden. Ein Buchhalter erhält für die Verwaltung eines Konsumvereins 150 M. Der Nebenverdienst eines anderen nicht näher bezeichneten Beamten wird mit 450 M. angegeben.

Arbeitszeit. Die Arbeitszeit ist an den einzelnen Betriebsstellen gewöhnlich insoweit einheitlich geregelt, als die Dienststunden für das Bureaupersonal die gleichen sind wie die für die Betriebsbeamten.

Nachstehende Übersicht zeigt, welche regelmäßigen Arbeitsstunden vorgesehen sind und für welche Zahl von Beamten sie gelten:

Arbeitszeit	Stundenzahl	Beamte
von 6—6 Uhr (mit einer Stunde Mittag u. je ½ Frühstücks- u. Vesperpause)	10	801 (771 tech.)
„ 6—5½ Uhr (mit 2 Stunden Pause)	9½	9
„ 6—6 Uhr (mit 2½ Stunden Pause)	9½	2
„ 8—12 und 2—6 Uhr	8	115
„ 8—12 und 2—7 Uhr	9	47
„ 8—12½ und 2½—6 Uhr	8	18
„ 8—1 und 3—6 Uhr	8	14
„ 7—12 und 1—7 Uhr	11	13
„ 7—12 und 2—7 Uhr	10	44
„ 7—12 und 2—6 Uhr	9	77
„ 7—6 mit 1½ Stunden Pause	9½	59
„ 8—12½ und 2½—7 Uhr	9	4
„ 7½—12 und 2—6 Uhr	8½	3
„ 7½—12 und 2—7 Uhr	9½	6
„ 7—12 und 2—6½ Uhr	9½	2
„ 8—4 Uhr	8	11
„ 6—12 und 2—7 Uhr	11	2
		1227

Die Arbeitszeit für zwei kaufmännische Beamte wird außerdem mit 11½ und 1 Stunde Pause angegeben. 32 Beamte arbeiten 8—10 Stunden. Für 157 Beamte wird die Arbeitszeit mit 9—10 Stunden angegeben.

Die Arbeiszeit von 18 Beamten konnte nicht genau festgelegt werden, weil die Angaben zu summarisch waren. Über die Arbeitszeit der übrigen Beamten sind Angaben nicht gemacht worden; die Fragebogen waren lückenhaft.

Überschreitungen der täglichen regelmäßigen Arbeitsstunden finden nur bei bestimmten Anlässen statt. Bei den kaufmännischen Beamten bringen die Arbeiten bei Monatsabschluß, Jahresabschluß und vereinzelt auch an Löhnungstagen eine Verlängerung der Dienststunden mit sich. Für die Expedienten ergibt

sich bei unzureichender Wagengestellung im Herbste vorübergehend die Notwendigkeit, länger zu arbeiten. Bei den technischen Beamten führen Betriebsstörungen zeitweise zu einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit. Angaben über die Stundenzahl, um die sich die monatliche Arbeitszeit erhöht, lassen sich auch annäherungsweise nicht machen.

Sonntagsarbeit findet bei dem Bureaupersonal nur insoweit statt, als sie zur Erledigung der sonntäglichen Post notwendig ist. Dabei wird unter den Beamten gewechselt. Länger wie 2—3 Stunden wird Sonntags nicht gearbeitet. Die Betriebsbeamten (Steiger und Aufseher) werden zur Sonntagsarbeit dort herangezogen, wo mit ununterbrochenem Betrieb gearbeitet wird oder soweit es zur Beaufsichtigung der Betriebsanlagen oder der Reparaturarbeiten erforderlich ist. Jeder 2. oder 3. Sonntag bleibt frei.

Nachtarbeit nach 10 Uhr abends haben die Betriebsbeamten überall dort zu leisten, wo in Tag- und Nachtschicht oder in 3 mal achtstündiger Schicht gearbeitet wird, d. h. in Gruben, Brikettfabriken und Teerschwelereien.

Für Überstunden wird fast durchweg eine Vergütung nicht gezahlt. Nur auf vier Werken mit 42 technischen und 22 kaufmännischen Beamten werden die Überstunden (es handelt sich wahrscheinlich nur um die technischen Beamten) besonders vergütet. Auf einem Werke mit elf technischen und sieben kaufmännischen Beamten wird eine Entschädigung gezahlt, wenn Überstunden in größerem Umfange (bei Betriebsstörungen) nötig werden.

Urlaub. Soweit die eingegangenen Fragebogen mit Sicherheit erkennen lassen, wird von 1505 Beamten an 558 ein regelmäßiger Urlaub gewährt. Einige größere Verwaltungen erteilen sämtlichen Angestellten Urlaub, andere beschränken sich auf die höheren Beamten und die Rechnungsführer, Buchhalter, Prokuristen, Betriebsführer. Die Dauer des Urlaubs beträgt in den weitaus meisten Fällen 8—14 Tage, häufig wird bis zu 3 auch 4 Wochen Urlaub erteilt. Auf ihren Antrag erhalten außerdem

588 Beamte Urlaub, auch bei diesen ist die Urlaubsfrist mit durchschnittlich 8—14 Tagen anzugeben.

Das Gehalt wird in allen Fällen weitergezahlt. Ebenso wird bei der Einziehung zu militärischen Übungen verfahren.

Dienstwohnung. Eine Dienstwohnung wird 719 Angestellten gewährt, und zwar sind alle Kategorien daran beteiligt. Bei zwei Gesellschaften erhalten von den 25 Beamten die Verheirateten Dienstwohnungen. Eine Mietsentschädigung wird an 22 Beamte gezahlt, und 257 Beamte erhalten entweder Dienstwohnung oder Entschädigung. (Außerdem bei zwei Gesellschaften von 71 Beamten alle Verheirateten). Ein Abzug für die Dienstwohnung wird in keinem Falle gemacht.

Fürsorge. 358 Beamte sind Mitglieder von drei Beamtenpensionskassen. 100 Beamte nehmen an einem Arbeiter- und Beamtenunterstützungsfonds teil und sind außerdem in eine Lebensversicherung eingekauft. Die Verwaltung zahlt 50 % der Prämien. Für diejenigen Beamten, die nicht in die Lebensversicherungen aufgenommen werden, wird nach gleichen Grundsätzen beiderseitig der entsprechende Prämienaufwand gespart. 100 Beamte nehmen teil an einem Beamten- und Arbeiterpensionsfonds. Außerdem sind sie gegen Todesfall und Invalidität (10 % der Versicherungssummen) versichert. Die Verwaltung trägt 75 % der Prämie.

79 sind gegen Todesfall und Invalidität (wie oben) versichert. Bei Einkommen unter 2100 M. zahlen die Beamten 10 %, bei höherem Einkommen 25 % der Prämie.

Acht Bureaubeamte eines Werkes sind lebensversichert, die Prämie zahlt das Werk.

68 Beamte sind gegen Unfall versichert, davon gehören zehn noch einer Werkskrankenkasse als Mitglieder an. Die Prämien werden von den Verwaltungen getragen.

40 Beamte eines Werks erhalten widerruflich bei eintretender Dienstuntauglichkeit eine Pension.

16*

59 Beamte erhalten nach Ermessen der Verwaltung Pensionen und Unterstützungen aus einem Fonds von 150 000 M.

20 Beamte sind zu einer Spareinlage verpflichtet. (5 % des Jahreseinkommens, die Verwaltung zahlt 10 %.)

Für elf Beamte schließlich werden die Knappschaftsbeiträge vom Werke getragen.

124 Beamte einer Verwaltung (12 Betriebsführer und Werkmeister, 48 Steiger, Aufseher und Lokomotivführer, 36 kaufmännische und technische Betriebsbeamte, 20 Beamte der Zentrale in Berlin [1]) sind in eine Lebens- und Invalidenversicherung eingekauft. Die Prämie beträgt 13% des Gehalts und wird ausschließlich von der Gesellschaft getragen. Außerdem besteht ein Beamtenunterstützungsfonds.

Die Beamten haben größtenteils Dienstwohnung, andernfalls findet die Entschädigung hierfür im Einkommen Ausdruck.

An sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen sind die für 157 Beamte eines Niederlausitzer Werkes und dessen Arbeiter eingerichteten Kaufhäuser-, Bäckereien und dergl. zu erwähnen, die ohne Gewinn Waren abgeben.

Gehaltszahlung in Krankheitsfällen. Besondere Vereinbarungen in bezug auf Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen sind nirgends getroffen worden, doch ist es allgemeiner Brauch, das Gehalt weiter zu zahlen.

Gehälter.

A. Berginspektoren, Betriebsingenieure, Maschineninspektoren, Betriebsassistenten usw.

Die Zahl der Beamten beträgt 44.

---

[1]) Bei der folgenden Gehaltsstatistik ausgeschieden.

Mindestgehalt.

Mindestgehalt M.	Zahl der Beamten
nicht angegeben	24
1800	2
2400	2
3000	8
3600	3
4000	2
4500	3
zusammen	44

Steigerungssätze wurden nur in zwei Fällen angegeben mit 300—500 und 300 bis 600 M.

Höchstgehalt.

Höchstgehalt M.	Zahl der Beamten
1800	2 [1]
2100	1 [2]
3000—3600	12
3601—4800	9
5000—6000	18
6500	2
zusammen	44

[1]) Zwei Betriebsassistenten; außer dem Gehalt 50—100 M. Tantieme usw. [2]) Ein Ingenieur; 1300 M. Tantieme usw.

Tantieme, Weihnachtsgratifikation usw.

Betrag M.	Zahl der Beamten
nicht angegeben	10
bis 100	2
200— 300	3 [3])
350— 500	2
501—1200	21
1300—2650	6
zusammen	44

[3]) Darunter ein Grubeninspektor, der außerdem noch Wohnung, Licht und Feuerung frei hat (Gehalt 2400—3000 M.).

Für die nächsten Tabellen sind die folgenden Gruppen nebeneinander gestellt worden:

B) Betriebsführer, Obersteiger, Fahrsteiger 185 Beamte
C) Steiger und Maschinensteiger 267 „
D) Maschinenmeister, Brikettmeister, Werkmeister, Aufseher 486 „

zusammen 938 Beamte.

Mindestgehalt.

Mindestgehalt	Zahl der Beamten			
	B. Betriebsführer, Obersteiger, Fahrsteiger	C. Steiger, Maschinensteiger	D. Maschinenmeister, Brikettmeister, Werkmeister, Aufseher	B.—D. zusammen
nicht angegeben	45	56	122	223
800—1100	5	—	54	59
1101—1300	—	12	158	170
1301—1500	5	169	107	281
1501—1700	16	25	27	68
1701—1900	40	5	17	62
1901—2100	47	—	1	48
2101—2400	20	—	—	20
2401—2700	6	—	—	6
2701—3000	1	—	—	1
zusammen	185	267	486	938

Steigerungssätze.

Steigerungssätze M.	Zahl der Beamten			
	B. Betriebsführer, Obersteiger, Fahrsteiger	C. Steiger, Maschinensteiger	D. Maschinenmeister, Brikettmeister, Werkmeister, Aufseher	B.—D. zusammen
nicht angegeben	115	151	294	560
verschieden, nach Ermessen, willkürlich, ohne Regel	34	34	49	117
5	—	—	3	3
10	—	6	3	9
10—25	3	—	—	3
3 : 3 Jahren 120	—	4	4	8
2 : 2 Jahren 100	—	2	3	5
3 : 3 Jahren 150	—	1	—	1
60	—	2	—	2
60—120	—	20	55	75
3 : 3 Jahren 200	—	—	5	5
3 : 3 J. 200—300	1	6	—	7
100	—	—	18	18
2 : 2 Jahren 200	2	—	—	2
3 : 3 Jahren 300	1	—	—	1
100—300	9	—	—	9
120	5	15	24	44
120—180	3	18	3	24
180	—	5	23	28
240	4	—	—	4
300	5	3	1	9
360	1	—	1	2
480	2	—	—	2
	185	267	486	938

3257

Tatsächliches Höchstgehalt.

Höchstgehalt M.	Zahl der Beamten			
	B. Betriebsführer, Obersteiger, Fahrsteiger	C. Steiger, Maschinensteiger	D. Maschinenmeister, Brikettmeister, Werkmeister, Aufseher	B.—D. zusammen
nicht angegeben	4	1	—	5
1000—1300	—	1	23	24
1301—1600	—	25	210	235
1601—1900	6	186	138	330
1901—2200	15	47	79	141
2201—2500	51	1	20	72
2501—3000	86	5	16	107
3001—3500	7	—	—	7
3501—4000	1	1	—	2
4001—4500	15	—	—	15
zusammen	185	267	486	938

Tantieme, Weihnachtsgratifikation.

Die bezüglichen Angaben zeigen eine außerordentliche Verschiedenheit hinsichtlich der Höhe. Vor allem aber sind sie zu ungleichartig, als daß sie in einer für alle 938 Beamten einheitlichen Tabelle wiedergegeben werden könnten. Nur in wenigen Fällen sind Weihnachtsgratifikation und Tantieme (bzw. Förderprämien) unterschieden bzw. gesondert aufgeführt. Vielfach fehlen überhaupt nähere Angaben. In einzelnen Fällen sind als besondere Vergünstigungen freie Wohnung oder Feuerung genannt worden. Verschiedentlich muß es als zweifelhaft gelten, ob die Tantiemen bzw. Förderprämien als pro Monat oder pro Jahr beziffert anzusehen sind. Aus allen diesen Gründen seien im folgenden für die einzelnen Gruppen nur der niedrigste und der höchste Betrag aufgeführt.

Tantieme usw.

Betrag	B. Betriebsführer, Obersteiger, Fahrsteiger	C. Steiger, Maschinensteiger	D. Maschinenmeister, Brikettmeister, Aufseher
niedrigster	20 M. Förderlantieme 9,26 monatl. Weihngr. 30 M.	20 M. Weihngr. 10 M.	50 M. Weihngr. 10 M.
höchster	2100 M. Weihngr. 400 M.	600 M. Weihngr. 255 M.	1600 M. Weihngr. 170 M.

E. Lokomotivführer und Bahnpersonal.

Gehalt

Betrag M.	als Mindestgehalt (Zahl der Beamten)	als höchstes Gehalt (Zahl der Beamten)
nicht angegeben	9	—
1020—1100	9	—
1101—1300	2	—
1301—1500	23	6
1501—1700	8	11
1701—1900	—	32
1950	—	2
zusammen	51	51

Steigerungssätze.

11 Bahnangestellte mit einem Mindestgehalt von 1440 M. erhalten jährlich 60 M. Zulage bis zum Höchstgehalt von 1800 M. Im übrigen erfolgt Steigerung nach Ermessen bzw. wurden keine Angaben gemacht.

Weihnachtsgeschenke usw.

bewegen sich zwischen 25 M. und 377 M.

F. Wiegemeister, Schmiedemeister, Materialienverwalter.

Gehalt.

Betrag M.	als Mindestgehalt (Zahl der Beamten)	als höchstes Gehalt (Zahl der Beamten)
nicht angegeben	14	—
1020—1100	8	8
1101—1300	2	3
1301—1500	18	9
1501—1700	—	9
1701—1800	—	1
3000	—	12
zusammen	42	42

Steigerungssätze.

Es finden sich folgende Angaben: monatlich 15 M.
von 2 zu 2 Jahren 100 „
jährlich 120 „
jährlich 50 „
im übrigen nach Ermessen oder nicht angegeben.

Weihnachtsgeschenke usw.

Die Weihnachtsgeschenke bewegen sich zwischen 30 und 105 M. Tantiemen werden in 22 Fällen gezahlt und zwar im Betrage zwischen 60 M. und 600 M. jährlich (in 12 Fällen 400—600 M., im übrigen zwischen 60 M. und 150 M. jährlich).

G. Kaufmännisches Personal.

Die Statistik gibt eine Übersicht über die Bezüge von 430 bei Braunkohlenbetrieben tätigen kaufmännischen Angestellten, herab vom Prokuristen bis zum Lehrling. Hinsichtlich der Art ihrer Tätigkeit, die mit dem technischen Grubenbetrieb überhaupt nichts zu tun hat, wäre die Lage dieser Angestellten an anderer Stelle zu behandeln. Der Vollständigkeit halber sei jedoch gleich-

wohl ein kurzer Überblick über die hervortretenden Gehaltsgrenzen auch hier gegeben.

Die Prokuristen beziehen Gehälter zwischen 2400 M. (Anfangsgehalt in einem Falle) und 8500 M. (Höchstgehalt in einem Falle.) Am häufigsten erscheinen Gehälter zwischen 3000 und 4500 M. Hierzu kommen Tantieme usw. zwischen 200 und 2000 M.

Die Gehaltsverhältnisse der Sekretäre, Buchhalter, Kassenbeamten usw. sind äußerst verschieden. So niedrige Anfangsgehälter wie 600 M., 720 M., 780 M. sind selten; mehrfach aber ist in diesen Fällen eine Steigerungsmöglichkeit auf ein Höchstgehalt von 3600 M. (in 6 Fällen), auf 2280 M. (in 4 Fällen) vorhanden. Sehr häufig beträgt das Anfangsgehalt 1200 M., 1400 M., 1600 M. und mehr, mit Steigerungen bis nicht selten ebenfalls auf 3600 M.

Die Lehrlingsvergütungen liegen zwischen 300 M. und 900 M. In einem einzelnen Falle erhält ein Lehrling 48 M.

---

3. Technische Beamte im Buchdruckgewerbe.

Der Kreis der mittleren technischen Privatangestellten im Buchdruckgewerbe ist schwer zu begrenzen. In erster Linie kommen hier in Betracht die Faktoren und Oberfaktoren, deren Aufgabe darin besteht, über die Arbeiten des Personals in den Druckereien zu disponieren und die Aufsicht zu führen. Infolge dieser ihrer Stellung zwischen den Arbeitern und der Betriebsleitung sind in Parallele mit anderen Industriezweigen die Faktoren als die Werkmeister bzw. Werkführer in der Buchdruckerei zu betrachten. Deshalb aber sind sie bei der Erfassung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage nicht scharf zu trennen von anderen aufsichtführenden Angestellten in der Druckerei und ihren Nebenbetrieben, die — namentlich in größeren Betrieben — einen mehr oder weniger speziellen Wirkungskreis haben und dann nicht mehr als Faktoren bezeichnet zu werden pflegen. Es sind dies Abteilungsvorsteher, Obermaschinenmeister usw. Diese Angestellten gehen wie die Faktoren aus dem Stande der Setzer und Drucker hervor. Mit Rücksicht darauf ergibt sich dann weiterhin die Notwendigkeit, auch sonstige Graphiker in gehobenen Stellungen mit einzubeziehen, sofern von ihnen höhere technische Fertigkeiten verlangt werden. Es sind dies z. B. Oberlithographen und Oberstereotypeure.

Aber auch damit ist der Kreis der Privatangestellten, die unter den Begriff der Buchdrucktechniker zu fallen haben, noch nicht geschlossen. Es liegt im Wesen des Druckwerkes, daß es zu seiner technischen Fertigstellung nach der mechanischen Herstellung

des Satzes einer genauen korrigierenden Kontrolle bedarf. Hier greift die Tätigkeit der Korrektoren ein.

Insofern gehört also eigentlich auch der Korrektor zu den Buchdrucktechnikern im weiteren Sinne des Wortes — obwohl Vertrautheit mit der graphischen Technik für die Ausübung seiner Tätigkeit nicht so sehr Voraussetzung ist, wie Allgemeinbildung und spezielle höhere Kenntnisse (Sprachen usw.). Aus diesen höheren Anforderungen erklärt es sich, daß bei uns in Deutschland die Korrektoren einen Beruf darstellen, der seinen Ersatz nicht nur aus den Kreisen der Typographen schöpft, sondern immer noch geeignete intelligente Kräfte in sich aufnahm, von woher sie sich ihm auch boten. Das buchdrucktechnische Moment im Berufe des Korrektors prägt sich aber doch darin aus, daß die aus dem Setzerstande Hervorgegangenen zu dominieren streben.[1]) Seit der Aufnahme der Korrektoren in die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker, im Jahre 1907, hat sich der Grundsatz herausgebildet, daß der Korrektor im tariflichen Sinne als Buchdruckergehilfe zu gelten hat. Es war dies eine Notwendigkeit, um die Kündigungsverhältnisse usw. einheitlicher zu gestalten. Dieselbe Ansicht ist auch wieder auf dem 2. Korrektorentag 1911 zum Ausdruck gebracht worden.

Es kann gerade darin ein Grund gesehen werden, die Korrektoren zusammen mit den Faktoren einerseits, den Abteilungsvorstehern, Obermaschinenmeistern usw. andererseits als dritte Gruppe unter den Buchdrucktechnikern mit einzubeziehen. Gegenüber dieser begrifflichen Zusammenfassung wird es aber notwendig sein, wenigstens bei den Gehältern usw. in den folgenden Tabellen die drei Gruppen zu unterscheiden.

An Material liegen seitens der Arbeitnehmer Berichte des Deutschen Faktorenbundes (Geschäftsstelle: Berlin SW. 48, Wilhelmstraße 37/38) vor. Dieser Bund vereinigt in sich nicht nur die

---

[1]) In Österreich-Ungarn beispielsweise hat sich diese Tendenz in viel stärkerem Maße Geltung verschafft; ein Nichtbuchdrucker dürfte sich dort als Korrektor kaum noch durchsetzen können.

Mehrzahl der in den graphischen Betrieben Deutschlands beschäftigten Faktoren, sondern auch Obermaschinenmeister, Abteilungsvorsteher und sonstige in leitender Stellung befindliche Personen; er bildet die einzige Standesvertretung im Deutschen Reiche. Bezüglich der Korrektoren steht Material seitens der Zentralkommission der Korrektoren Deutschlands (Schriftleitung: Friedenau b. Berlin, Varzinerstr. 18) zur Verfügung. Andererseits ist auf Veranlassung der Gesellschaft für Soziale Reform durch die Organisation der Prinzipale, den Deutschen Buchdruckerverein, eine Umfrage bei den Mitgliedern veranstaltet worden, die sich auf alle drei Gruppen der Buchdrucktechniker und außerdem auch auf Redakteure und kaufmännische Angestellte bezieht. Zur Beantwortung kamen allerdings nur 81 Fragebogen. Unter den antwortenden Firmen befinden sich eine ohne Angestellte der bezeichneten Art und 16 nur mit Redakteuren und kaufmännischen Angestellten. Die Verteilung der Angestellten nach den einzelnen Berufskategorien ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich.

Betriebe	Zahl der Betriebe	Zahl der Angestellten			
		technische	Redakteure	kaufmännische	zusammen
mit nur technischen Angestellten	5	15	—	—	15
mit technischen Angestellten und Redakteuren	1	—	1	—	1
mit technischen und kaufmännischen Angestellten	44	151	—	345	496
mit technischen Angestellten, kaufmännischen Angestellten und Redakteuren	14	40	38	87	165
mit kaufmännischen Angestellten und Redakteuren	2	—	4	7	11
mit nur kaufmännischen Angestellten	14	—	—	48	48
mit Angestellten überhaupt	80	206	43	487	736

Die technischen Angestellten verteilen sich auf die einzelnen in Betracht kommenden Berufsgruppen folgendermaßen:

Faktoren	87
Obermaschinenmeister, Abteilungsvorsteher und sonstige Angestellte in leitender Stellung	53
Korrektoren	66
Summe:	206

Trotz des spärlichen Resultates der Umfrage ist auch in diesem Falle hinsichtlich der Faktoren und Abteilungsvorsteher usw. sowie der Korrektoren immerhin eine vergleichende Zusammenstellung der seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelieferten Materialien möglich. Über die in Buchdruckereien tätigen Redakteure und kaufmännischen Angestellten liegt allerdings nur das nicht sehr zulängliche Material der Arbeitgeber vor. Den Redakteuren einerseits und den kaufmännischen Angestellten andererseits werden aber allgemeine bzw. größere selbständige Abschnitte in dieser Arbeit gewidmet, so daß bei beiden Berufskategorien — soweit sie speziell im Buchdruck tätig sind — nur ein ergänzender Nachtrag in Frage kommen kann, der an einer späteren Stelle in diesem Werke gegeben werden soll.

Die im folgenden herangezogene Statistik des Deutschen Faktorenbundes stammt aus dem Jahre 1905. Der Faktorenbund bemerkt aber hierzu: „Im allgemeinen dürften, wenn auch nicht die Zahlen, so doch die Verhältnisse die gleichen geblieben sein". Die Statistik über die Stellenlosigkeit ist dagegen aus dem Jahre 1908. Die „Zentralkommission der Korrektoren Deutschlands" hat ihre Statistischen Erhebungen über die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der deutschen Korrektoren ebenfalls im Jahre 1908 aufgenommen.

Über die Gesamtzahl der technischen Angestellten im Buchdruckgewerbe (Faktoren usw. ohne Korrektoren) erklärt der Faktorenbund: „Was die Gesamtzahl der technischen Beamten im Buchdruckgewerbe anlangt, so sind die Angaben und Auffassungen

darüber sehr schwankende. Nach unserer Meinung kann es sich vielleicht um etwa 2400 handeln. Unsere Mitgliederzahl beträgt zurzeit 2000. Von anderer Seite, Dr. Heller in München, wird die Zahl der technischen Beamten auf etwa 1800 geschätzt, doch dürfte das zu niedrig sein". Die Statistik der Zentralkommission der Korrektoren ermittelte außerdem 1089 Korrektoren in 446 Druckereien. Hierzu ist aber hervorzuheben, daß außer von den Korrektoren auch noch von einer großen Reihe anderer in den Betrieben tätigen Personen das Korrekturlesen ausgeführt wird, so daß es schwer ist, hier eine Grenze zu ziehen. Z. B. zur Beurteilung der Arbeitsleistung der Korrektoren darf man nicht ohne weiteres jene Zahl der Korrektoren zur entsprechenden Gesamtzahl der Setzer in Beziehung bringen.

Es kommen hier nicht nur „Aushilfskorrektoren" in Betracht, — teilweise Setzer, die während ihrer täglichen Arbeitszeit bestimmte Stunden mit dem Lesen von Korrekturen betraut werden — sondern auch Chefs und deren Familienangehörige, Verleger, Redakteure, Faktoren, Buchhändler, Bureaupersonal usw.

Die ermittelten 1089 Korrektoren im eigentlichen Sinne verteilten sich auf 77 Zeitungs-, 42 Werk-, 11 Akzidenz- und 229 gemischte Betriebe, 87 Betriebe ohne spezialisierte Angabe, zusammen 446 Druckereien.

Von den 1089 Korrektoren sind 750 = 69 % Mitglieder des Verbandes der Deutschen Buchdrucker, von diesen Verbandsmitgliedern sind 471 außerdem noch Mitglieder der Spezialvereinigung der Korrektoren. Auf die Gesamtzahl der von der Statistik erfaßten Korrektoren berechnet sind also 43 % Mitglieder der Spezialvereinigung. Der gesamte Mitgliederbestand der Korrektorenvereine, die der Zentralkommission der Korrektoren Deutschlands angeschlossen sind, betrug 1907: 508, 1908: 627, 1909: 707, 1910: 820.

Nichtbuchdrucker waren nach der Statistik von 1908 nur 167 Korrektoren = 15,3 %. Diese Feststellung deckt sich beinahe mit den Ermittlungen der letzten Statistik des Tarifamtes der Deutschen Buchdrucker vom Jahre 1907, durch die unter 1514

Korrektoren 81,9 % gelernte Buchdrucker, 13,7 % Nichtbuchdrucker und 4,4 % ohne Angabe ermittelt wurden. Läßt man die 67 Korrektoren ohne Angabe bei dieser Tarifamtsstatistik ganz außer Betracht, so waren unter 1447 Korrektoren 14,3 % Nichtbuchdrucker.

Gehälter.

Im folgenden seien nach dem Material der Arbeitgeber zunächst nur die erwähnten drei Gruppen der Buchdrucktechniker berücksichtigt. Danach ergibt sich nach den vorliegenden Antworten aus insgesamt 64 Betrieben folgende Tabelle über die Beträge des Mindestgehalts und des Höchstgehaltes (nach der Zahl der Betriebe).

jährlich Mark	Mindestgehalt für			Höchstgehalt für		
	Faktoren	Obermaschinenmstr. usw.	Korrektoren	Faktoren	Obermaschinenmstr. usw.	Korrektoren
1200—1400	—	—	1	—	—	1
1401—1600	—	—	9	—	—	4
1601—1800	1	2	3	—	2	10
1801—2000	3	3	1	7	6	4
2001—2500	10	9	1	18	9	7
2501—3000	4	1	1	15	13	2
3001—4000	2	1	—	11	6	1
über 4000	—	—	—	3	2	—
Zahl d. Antworten	20	16	16	54	38	29
Zahl der Betriebe	64					

Faßt man die Zahl der Antworten für Faktoren und Obermaschinenmeister zusammen und stellt ihnen die zahlenmäßigen Angaben des Deutschen Faktorenbundes über 664 Angestellte beider Kategorien gegenüber, so ergibt sich folgende Tabelle:

Gehalt in Mark	Antworten		
	von 664 Angestellten (Faktorenbund)	aus 64 Betrieben (Buchdruckerverein)	
		über Mindestgehalt	über Höchstgehalt
bis 1800	22	3	2
1801—2000	67	6	13
2001—2500	296	19	27
2501—3000	143	5	28
3001—4000	106	3	17
über 4000	30	—	5

Es ist also im allgemeinen daraus abzusehen, daß die Gehälter der Faktoren usw. (aber ohne Korrektoren) im großen Durchschnitt zwischen 2000 M. und 4000 M. liegen.

Um die Einkommensverhältnisse noch genauer zu untersuchen, hat der Deutsche Faktorenbund bei den tatsächlich gezahlten Gehältern noch die Teuerungsverhältnisse der Druckorte einerseits und die Größe der Betriebe andererseits mit in Betracht gezogen. Für die Beurteilung der Teuerungsverhältnisse wurden die zwischen $2^1/_2$ und 25 % sich bewegenden Lokalzuschläge zugrunde gelegt, die in dem zwischen den Prinzipalen und den Gehilfen des Deutschen Buchdruckgewerbes bestehenden Lohntarife vereinbart worden sind.

Auf diese Weise ergaben sich vier Klassen von Druckorten gegenüber den einzelnen Einkommensstufen. Durch Einzeichnung einer unteren und einer oberen entsprechend ansteigenden Gehaltsgrenze sollte dann ermittelt werden, wieviel Prozent der gezahlten Gehälter im Hinblick auf die verschiedenartigen Teuerungsverhältnisse als geringe, mittlere und hohe Einkommen zu beurteilen sind. Der Faktorenbund schreibt hierzu:

„Die Grenze nach unten muß wohl bei 2000 M. ansteigend bis 3000 M. in Großstädten angenommen werden, während die obere Grenze schon bei 3000—4000 M. zu ziehen ist. Man erhält danach fast genau

50%, wo mittlere Gehälter gezahlt werden, während 38% geringer und nur 12% höher bezahlte Stellen vorhanden sind.

Um aber bezüglich des Einkommens der Faktoren zu einer einigermaßen richtigen Beurteilung zu gelangen, müssen die gezahlten Gehälter nicht nur verglichen werden mit den Teuerungsverhältnissen der betreffenden Druckstädte, sondern es muß auch die Größe der zu leitenden Betriebe in Betracht gezogen werden."

Die Einteilung der Betriebe in vier Größenklassen wurde nach folgenden Grundsätzen vorgenommen:

1. Kleinbetriebe:	bis 20	Personen oder	4	Maschinen
2. Mittlere Betriebe:	21— 50	" "	5—10	"
3. Mittelgroße " :	51—100	" "	11—20	"
4. Großbetriebe:	über 100	" "	mehr als 20	"

Zu dieser Einteilung gibt der Faktorenbund folgende nähere Erläuterung:

„Bei den sehr verschieden- und eigenartig gestalteten und schwankenden Verhältnissen wird sich die Unterordnung der Betriebe nach Personal- und Maschinenzahl zwar nicht in allen Fällen mit der Größe der Verantwortlichkeit und dem Umfange der Faktorstätigkeit in den Druckereien decken, immerhin dürften sich etwaige Ausnahmen gegenseitig ausgleichen, so daß mit der hier gegebenen Größeneinteilung in vier Gruppen das Richtige um so eher getroffen sein wird, als sich die Angaben der Kopfzahl des Personals auf solche Stellen bezieht, die nicht zugleich auch allein über die Maschinen zu disponieren haben, sondern denen hierfür Obermaschinenmeister und Druckerfaktoren zur Seite stehen. Da aber, wo zu dem hohen Personalstande auch noch eine die Grenze der Gruppe fast erreichende Maschinenzahl als der Leitung des betr. Faktors unterstellt angegeben wurde, rückte der Betrieb in die nächsthöhere Stufe auf. Der in der Regel mit der Größe des Betriebes sich steigernden Tätigkeit und Verantwortlichkeit ist nun damit Genüge getan worden, daß für jede größere Betriebsgruppe auch ein höheres Minimalgehalt angesetzt wurde. Von diesem ausgehend und für jede Druckstadtgruppe noch die nächste Gehaltsstufe einschließend, sind auch hier die

mittleren Verhältnisse gesucht und wohl annähernd richtig gefunden worden."

Indem auf diese Weise einmal nur die Teuerungsverhältnisse (A) und dann die Teuerungsverhältnisse und die Größe der Betriebe (B) in Betracht gezogen wurden, ergaben sich zwei Tabellen, deren Vergleich in den Endresultaten annähernde Übereinstimmung zeigte.

Zunächst seien die Resultate der beiden durch den Bund bereits an anderer Stelle veröffentlichten Tabellen hier mitgeteilt.

A. Gehälter
in ihrer Beziehung zu den Lokalzuschlägen.

niedriges Einkommen:		38 %
mittleres	"	50 %
hohes	"	12 %

B. Gehälter
nach der Größe der Betriebe und unter Berücksichtigung der Teuerungsverhältnisse.

Einkommen	Kleinbetriebe %	mittlere Betriebe %	mittelgroße Betriebe %	Großbetriebe %
niedriges	23	33	52	42
mittleres	49	53	36	32
hohes	28	14	12	26

Aus der Tabelle B wurde sodann der Durchschnitt aus dem arithmetischen Mittel der Prozentsätze berechnet und den Resultaten der Tabelle A gegenübergestellt, so daß sich folgendes Bild ergab:

Einkommen	A %	B %
niedriges	38	38
mittleres	50	42
hohes	12	20

Hierzu schreibt der Faktorenbund:

„Die Verminderung um 8%, welche die nach Tabelle A ermittelten durchschnittlichen Entlohnungsfälle nach der B-Tabelle erfahren, bewirkt ein etwas günstigeres Verhältnis, indem sich um den gleichen Prozentsatz die besser bezahlten Stellen mehren. Da sich die Zahl der minder bezahlten Stellen aber gleich bleibt, so ist im Grunde jedoch das Gesamtbild kein anderes, als es schon die Tabelle A zeigte."

Noch stärker tritt die in der Tat vorliegende Übereinstimmung bei statistisch-technisch genauerer Ermittlung der Durchschnittswerte für Tabelle B hervor. Die dort aufgeführten Zahlen erfahren alsdann nämlich folgende Abänderungen:

Einkommen	A %	B %
niedriges	38	37
mittleres	50	46
hohes	12	17

Über die Einkommensverhältnisse im allgemeinen fügt der Faktorenbund schließlich noch folgende Ausführungen hinzu:

„Billigerweise ist noch zu berücksichtigen, daß fast alle Faktoren verheiratet sind und eine durchschnittlich fünfköpfige Familie zu ernähren haben.

Berücksichtigt man ferner, daß es ein gut Teil der Buchdruckergehilfenschaft bereits zu einer Entlohnung von jährlich 1800 bis über 2000 M. gebracht hat — wenn man dabei den durch Überstunden erzielten Mehrbetrag noch in Ansatz bringt, werden diese Jahreseinkommen sogar vielfach überschritten — so ist leicht zu erkennen, wie mäßig die Höhe jenes Faktorseinkommens bemessen ist, welches als mittleres angesehen wird.

Jedenfalls rechtfertigen sich danach schon jene Linien in den Tabellen, mit welchen nach unten die Grenze gezogen wurde, unter welche die Faktorsgehälter je nach den Betriebsgrößen nicht sinken sollten. Sie rechtfertigen sich aber auch ohne weiteres aus der Bedeutung, welche der Stellung eines technischen Beamten im Buchgewerbe beigemessen werden muß."

Was die Bezahlung der Korrektoren betrifft, so bestehen hier besondere Verhältnisse insofern, als die Korrektoren ausdrücklich als „Buchdruckergehilfen" in den Deutschen Buchdruckertarif seit dem Jahre 1907 aufgenommen sind. Gleichwohl werden in vielen Betrieben die Korrektoren trotz des Tarifs noch zu dem Beamtenpersonal gezählt, und einzelne Prinzipale und Korrektoren, die in diesen Verhältnissen alt geworden sind, können es schwer begreifen, daß die Korrektoren nun auch „Gehilfen" im Sinne des Tarifes sein sollen. So ist es erklärlich, daß nach der Statistik von 1908 die Entlohnungs- und Kündigungsverhältnisse zu einem beträchtlichen Teile noch nicht dem Tarife entsprechend geregelt waren. Hierzu kommt auch, daß in verschiedenen Fällen die Korrektoren in der Organisation des Betriebes gar nicht zur Druckereiabteilung, sondern zum Bureau-, bei Zeitungen auch zum Redaktionspersonal gehören; sie unterstehen dann überhaupt nicht dem Betriebsleiter in der Druckerei, sondern dem Verleger, Chefredakteur usw. Charakteristisch ist in dieser Hinsicht der Umstand, daß bei gemischten Betrieben mit großen Tageszeitungen die Werk- und Akzidenzkorrektoren nach dem Tarif als Buchdruckergehilfen entlohnt werden, während die Zeitungskorrektoren zum Beamtenpersonal gehören und der Tarif auf sie keine Anwendung findet.

Von insgesamt 1089 Korrektoren hatten 180 = 17 % längere als tarifliche Entlohnungsfristen, und zwar wurden davon 166 = 15,2 % der Gesamtzahl monatlich bezahlt, die übrigen halbmonatlich bzw. vierzehntägig. Von den monatlich Entlohnten haben einige dabei kürzere Kündigungsfristen, worauf noch zurückzukommen ist.

Über die Höhe der Korrektorenlöhne finden sich Angaben für 993 Korrektoren = 91 %, bei 96 Korrektoren fehlen die Angaben. Der Durchschnittslohn der 993 Korrektoren beträgt 23,50 % über dem Minimum der dritten Altersklasse des Deutschen Buchdruckertarifs (für Gehilfen der Klasse C); der Durchschnittslohn nach Orten berechnet (Lokalzuschläge) stellt sich auf 22,26 % über diesem Minimum. Dem absoluten Betrage nach bewegte sich der wöchentliche Durchschnittslohn der Korrektoren in den einzelnen

Orten zwischen 27 M. (Rudolstadt) und 39,75 (Hagen i. W.) bzw. 40,38 M. (Köln). Der Lohn überstieg in diesen Fällen das erwähnte Tarifminimum um 2 M = 8 % (Rudolstadt), um 12,67 M. = 47 % (Hagen i. W.), um 12,26 M. = 44 % (Köln). Für Berlin wurde als durchschnittlicher wöchentlicher Korrektorenlohn 39,21 M. oder 7,96 M. = 25 % über der erwähnten Tarifklasse festgestellt.

Korrekturlesen ständig im Berechnen findet sich nur noch in Leipzig. Es handelt sich hier um 21 Korrektoren, die als Bezahlung für das Korrekturlesen 10 % des Satzpreises berechnen. Außerdem berechnet noch in einer Altenburger Druckerei ein Aushilfskorrektor 5 % des Satzpreises, während sonst den im gewissen Gelde beschäftigten Korrektoren für das Lesen außerhalb der Arbeitszeit $7^1/_2$ % des Satzpreises gezahlt werden. Für das Lesen außerhalb der Druckerei von Wissenschaftlern und Aushilfskräften werden fast durchweg Pauschalpreise für den Bogen bezahlt, z. B. 1,50 bis 3,00 M. für den Bogen.

Über die Vorteile und Nachteile für die Korrektoren seit ihrer Aufnahme in den Deutschen Buchdruckertarif hat die Zentralkommission der Korrektoren festgestellt, daß ein Lohnnachteil nur bei 2 Korrektoren, ein Nachteil, bestehend in Ferienverkürzung, bei 4 Korrektoren zu verzeichnen war. Direkte Vorteile als Wirkungen des Tarifs gaben 473 Korrektoren an, doch ist die Zahl der erzielten Vorteile damit zweifellos nicht erschöpft, da auf vielen Fragebogen die Frage nicht beantwortet, im „Gau Rheinland-Westfalen“ (mit 175 Korrektoren) die Frage sogar nicht gestellt worden war. Die Befürchtung, die nach den Tarifberatungen im September 1906 hier und da unter den Korrektoren gehegt wurde, daß die glatte Aufnahme der Korrektoren in den Tarif ohne Festsetzung eines höheren Korrektorenminimums eine Verschlechternng der Verhältnisse herbeiführen würde, hat sich jedenfalls im allgemeinen als unbegründet erwiesen. Die Zentralkommission der Korrektoren erklärt hierzu: „Mit der Feststellung dieser Tatsachen soll nun durchaus nicht gesagt sein, daß das Verlangen der Korrektoren nach tariflicher

Festlegung eines besonderen höheren Minimums keine Berechtigung hätte, sondern gerade die Konstatierung der durch die schwierige und verantwortungsvolle Arbeit des Korrektors und den ihn zu dieser Arbeit erst befähigenden Bildungsgrad bedingten höheren Entlohnung trotz des auch für ihn nach dem Buchstaben des jetzigen Buchdruckertarifs bestehenden allgemeinen Minimums spricht für die Aufstellung eines höheren, den tatsächlichen Verhältnissen einigermaßen entsprechenden Korrektorenminimums."

Über

Gratifikationen

(Weihnachtsgeschenke usw.) liegen seitens der Arbeitgeber folgende Angaben vor:

Betrag in Mark	Gratifikationen Mindestbetrag Zahl der Betriebe			Gratifikationen Höchstbetrag Zahl der Betriebe		
	Faktoren	Obermaschinenmeister usw.	Korrektoren	Faktoren	Obermaschinenmeister usw.	Korrektoren
bis 25	—	—	1	—	—	—
26— 50	1	—	3	8	4	4
51— 75	—	—	—	2	2	3
76—100	2	5	—	6	1	1
101—150	1	—	—	2	3	1
151—200	2	1	—	4	7	—
201—300	2	—	—	4	2	—
über 300	2	—	—	5	2	—
Zahl der Antworten	10	6	4	31	21	9
Zahl der Betriebe	64					

In den folgenden Abschnitten über die besonderen Bedingungen innerhalb des Dienstverhältnisses beziehen sich die Angaben der Arbeitgeber allgemein auf die für den Betrieb als ganzen und für alle seine Angestellten festgesetzten oder als üblich be-

trachteten Bestimmungen. Die besondere Unterscheidung der drei Gruppen kommt damit weiterhin in Fortfall.

Über die

Arbeitszeit

liegen seitens der Arbeitgeber folgende Angaben vor:

Arbeitszeit	8	Std.	3	Betriebe
„	8½	„	4	„
„	9	„	31	„
„	9½	„	13	„
„	10	„	4	„
„	10½	„	3	„
„	11	„	2	„
„	11½	„	1	„
„	12	„	2	„
nicht angegeben			1	„

In 2 Betrieben mit acht- resp. neunstündiger Arbeitszeit erhöht sich die Arbeitszeit im Winter um 1 Stunde, in einem anderen Betriebe wird im Sommer 9 und im Winter 8 Stunden gearbeitet, und Montags verringert sich die Arbeitszeit um ½ Stunde. In einem weiteren Betrieb mit 9½ stündiger Arbeitszeit wird am Sonnabend nur 6½ Stunden gearbeitet. In einer der beiden Betriebe mit einer Arbeitszeit von 12 Stunden hat ein Faktor nur 10 Stunden zu arbeiten. Vergütung für Überstunden an alle Angestellte erfolgt in 20 Betrieben und außerdem in einem Betriebe dann, wenn Überstunden in größerem Maße gemacht werden. Einzelne Angestellte (nur der Faktor, nur die Korrektoren, in einem Falle nur 2 Obermaschinenmeister) erhalten in 4 Betrieben Vergütung.

Über den Umfang der Mehrarbeit gibt die folgende Zusammenstellung eine Übersicht:

monatlich bis 10 Stunden	5	Betriebe
„ „ 15 „	2	„
„ „ 50 „	2	„
Häufigkeit und Dauer unbekannt	13	„
Mehrarbeit überhaupt	23	Betriebe
keine Mehrarbeit	42	„
Summe	64	Betriebe

Der Faktorenbund schreibt über die Arbeitszeit:

„Die Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ist bei den deutschen Faktoren eine recht verschiedene. Während eine kleine Minderheit bereits nur 8 Stunden tätig ist, müssen andere wieder sogar 12—13 Sunden täglich im Geschäft sein. Die Mehrzahl der Faktoren dürfte eine 9—10stündige regelmäßige Arbeitszeit haben. Hinzu kommt aber, daß fast alle Faktoren zum Teil regelmäßig, häufig oder seltener Überstunden leisten müssen, die allerdings nur einem Drittel der in Betracht kommenden Herren besonders entschädigt werden."

Die Arbeitszeit der Korrektoren ist in den Werk- und Akzidenzdruckereien und in den kleinen Provinzzeitungen fast durchweg tarifmäßig; in den großen Tageszeitungen der Großstädte dagegen arbeitet die überwiegende Zahl der Korrektoren weniger als 9 Stunden täglich, und zwar vielfach 8, öfters auch 7 und manchmal sogar nur 6 Stunden.

Der Tarif hatte verschiedentlich eine Herabsetzung der Arbeitszeit zur Folge z. B. in Tübingen von 57 Stunden wöchentlich auf 53½ Stunden. Vielfach werden Überstunden erst seit der Tarifeinführung (tariflich) bezahlt. In einer Reihe von Betrieben wurde die Heimarbeit abgeschafft auf Grund des Beschlusses des Tarifausschusses vom September 1901: „Hausarbeit irgend einer Art darf ein Prinzipal von den Gehilfen nicht verlangen", der als besonders auch für die Korrektoren geltend hervorgehoben wurde. Die Zentralkommission der Korrektoren sagt hierzu: „Allerdings muß hier künftig noch mehr geschehen, diesem Übel des Korrektorenberufes, der infolge seiner Eigenart — außer Tinte und Feder und etwa noch ein paar Nachschlagebüchern sind keine ‚Maschinen und Geräte' zu seiner Ausübung erforderlich — besonders für die Heimarbeit prädisponiert ist, zu steuern, dies um so mehr, als im neuen Tarifkommentar von 1908 (S. 48 Note 81) der betreffende Beschluß des Tarifausschusses, wohl hauptsächlich im Hinblick auf die Korrektoren, erweitert ist durch den Zusatz: „und darf solche Heimarbeit deshalb von Gehilfen auch nicht geleistet werden". Insbesondere ist es auch hierbei

noch so mancher Kollege unter den Setzern, der nach getaner Tagesarbeit ‚so nebenbei‘ noch ein paar Spalten Korrektur herunterliest.“

Hinsichtlich der Arbeitsintensität ist vom 1. Deutschen Korrektorentag für einen Korrektor bei ordnungsmäßiger Arbeit die Arbeit von 10 Handsetzern als Norm aufgestellt worden. Den durch die Statistik der Zentralkommission erfaßten 1089 Korrektoren steht jedoch die Arbeitsleistung von 19944 Handsetzern gegenüber. Hierbei ist die Arbeitsleistung der Maschinensetzer folgendermaßen in Handarbeit umgerechnet worden:

> 1 Setzer an der Linotype = 4 Handsetzern, 1 Setzer an der Typographenmaschine, an der Monoline oder Monotype = je 3 Handsetzern, 1 Setzer an der Thorne, Kastenbein u. ä. = 2 Handsetzern.

Es kommen dann bei dieser Berechnung auf einen Korrektor im Gesamtdurchschnitt 18,54 Handsetzer. Dabei ist jedoch noch die Zahl der Lehrlinge außer Betracht gelassen, obwohl sie gerade für die Werkkorrektoren infolge des oft — besonders bei nicht ganz deutlich geschriebenen Manuskripten wissenschaftlicher Werke — von den Lehrlingen gelieferten sehr fehlerhaften Satzes und der dadurch bedeutend vermehrten Arbeit des Korrektors erheblich ins Gewicht fallen. Es liegt auf der Hand, daß die Korrektoren durchschnittlich die Arbeit von 18,5 Handsetzern, ohne Lehrlinge, tatsächlich gar nicht leisten könnten. Es folgt daher aus dieser Zahl nur, in welchem großen Umfange außer den ständigen Korrektoren noch andere Kräfte herangezogen werden. Es zeigt sich dies auch bei dem die Arbeitsintensität erhöhenden Korrigieren mit Vor- oder Nachleser. Die Mehrzahl der Korrektoren liest zwar allein, aber doch immerhin 276 = 25 % korrigieren ständig und 112 = 10 % zeitweise mit einem Vor- oder Nachleser. Entweder wechseln sich die Korrektoren dabei ab, oder es werden Lehrlinge, Gehilfen und anderes Personal dazu herangezogen.

Dienstwohnung

haben die Faktoren in 5 Betrieben; je 1 Oberlithograph und 1 Korrektor in 2 anderen Betrieben. Der Faktorenbund teilt mit:

„Von der Einrichtung der Dienstwohnung wird im Buchdruckgewerbe den Faktoren gegenüber nur wenig Gebrauch gemacht. Auch dort, wo Dienstwohnung gewährt wird, ist eine besondere Vergünstigung für die Inhaber nur zum kleinsten Teil damit verbunden."

Urlaub.

Ein regelmäßiger Urlaub wird nach den Angaben der Arbeitgeber nicht gewährt in 5 Betrieben. Nur in besonderen Fällen oder nach langer Dienstzeit (5—10 Jahre) wird hier Urlaub erteilt. In 2 Betrieben erhalten nur einzelne Angestellte einen regelmäßigen Urlaub. Überhaupt keinen Urlaub gibt es in 8 Betrieben.

Die Dauer des Urlaubs für 49 Betriebe mit regelmäßigem Urlaub für alle Angestellte ist aus folgendem ersichtlich:

Urlaub					
	bis	1 Woche		17	Betr.
	„	2 Wochen		7	„
1	„	2	„	11	„
1	„	3	„	5	„
1	„	4	„	5	„
2	„	3	„	1	„
2	„	4	„	1	„
Dauer nicht angegeben				2	„
		Summa		49	Betr.

Das Gehalt wird in allen Fällen weitergezahlt.

In dem Bericht des Faktorenbundes heißt es über den Erholungsurlaub: „Analog der bereits auch einem Teil der Gehilfen im Buchdruckgewerbe gewährten Vergünstigung eines jährlichen Erholungsurlaubs genießen 3/4 sämtlicher Faktoren diese soziale Wohltat, wobei zumeist 8—14 Tage als Ferienzeit in Frage kommen."

Sonntagsarbeit.

In	7	Betr.	nach Bedarf
„	1	„	$2\frac{1}{2}$ Std. schichtweise
„	1	„	1 „
„	1	„	$\frac{1}{2}$ „
„	1	„	nur für Setzer

Summa: 11 Betriebe.

Nachtarbeit

findet nach den Angaben der Arbeitgeber in 6 Betrieben nur bei außergewöhnlichen Anlässen (Wahlen usw.) statt.

Den Korrektoren wird, wie die Überstunden, so auch die Nachtarbeit vielfach erst seit Einführung des Tarifs bezahlt, und zwar mit tariflichem Aufschlag für die nach 9 Uhr abends gelegene Arbeitszeit.

Namentlich die meisten Zeitungskorrektoren haben dieser Wirkung des Tarifs eine Erhöhung der Entlohnung zu danken.

Gehaltszahlung bei militärischen Übungen.

Das Gehalt wird nach den Mitteilungen der Arbeitgeber

weitergezahlt		21	Betr.
bis 6 Wochen	gezahlt	1	„
„ 4 „	„	1	„
„ 2 „	„	2	„
bei kurzen Übungen	„	1	„
zur Hälfte	„	1	„
teilweise	„	2	„
nach den Bestimmungen des Deutschen Buchdruckertarifs	„	1	„
	Summa	30	Betr.
es ist nichts vereinbart		26	„
es wird nichts gezahlt		8	„
	Summa	64	Betr.

Gehaltszahlung in Krankheitsfällen.

Das Gehalt wird nach den Mitteilungen der Arbeitgeber

weitergezahlt		2	Betr.
bis 2 Monate	gezahlt	1	„
„ 6 Wochen	„	3	„
„ 1 Woche	„	1	„
aus einer Hauskasse mit besonderen Bestimmungen	„	1	„
	Summa	8	Betr.
es ist nichts vereinbart		56	„
	Summa	64	Betr.

Aus den weiteren Angaben des Faktorenbundes und der Zentralkommission der Korrektoren sind schließlich noch die Mitteilungen über Dienstverträge, gesundheitliche Verhältnisse der Arbeitsstätten, Sicherheit der Existenz, Stellenlosigkeit und soziale Versicherung hervorzuheben.

Dienstverträge.

„Besondere Dienstverträge werden im graphischen Gewerbe mit den Faktoren nur zum kleinsten Teil abgeschlossen. Wo solches der Fall, darf angenommen werden, daß dies nur geschieht, um eine brauchbare Kraft auf längere Zeit an ein Geschäft zu fesseln, also stabilere Verhältnisse zu schaffen. Im allgemeinen kommen für die Stellung der Faktoren nur die Bestimmungen der Gewerbeordnung und ev. die des Handelsgesetzbuches in Betracht, wobei die sechswöchentliche Kündigungsfrist vorherrschend ist."

Hinsichtlich der Korrektoren wurde schon erwähnt, daß 166 oder 15 % der Gesamtzahl eine monatliche Entlohnung erhalten. Von diesen haben aber 11 dabei eine z. T. achttägige, zum Teil vierzehntägige, also tarifliche Kündigungszeit. 8 halbmonatlich (nur in Berlin) und 6 vierzehntäglich entlohnte Korrektoren haben ebensolche Kündigungsfristen. Die tariflich festgesetzte Kündigungsfrist wird überschritten bei 175 Korrektoren. Die Kündigungsfrist ist größtenteils monatlich, aber auch sechswöchentlich (20 Fälle) und vierteljährlich (29 Fälle), in 11 Fällen unbekannt. Die Zentralkommission bemerkt hierzu:

„Bei den mit sechswöchentlicher Kündigung Angeführten ist wohl fast durchweg die bei Kaufleuten und Privatbeamten übliche sechswöchige Kündigungszeit vor Vierteljahrsschluß, also im Effekt vierteljährliche Kündigung zu verstehen, während bei den 11 Korrektoren mit monatlicher Entlohnung, von denen die Kündigungsfrist nicht zu ermitteln war und die teilweise als Beamte angeführt werden, wohl eine längere als monatliche Kündigung angenommen werden kann." Weiterhin heißt es: „In Wirklichkeit dürften sich die angeführten Zahlen noch etwas höher stellen, da wir unter den Korrektoren, bei denen die Löhne, Lohnzahlungs- und Kündigungsfristen nicht ermittelt wurden, wohl nicht mit Unrecht viele mit längeren als vierzehntägigen Lohnzahlungs- und Kündigungsfristen vermuten."

Gesundheitliche Verhältnisse der Arbeitsstätte. „Während beispielsweise ein Teil der Setzerfaktoren und Obermaschinenmeister den Arbeitsplatz inmitten der Setzer- bzw. Maschinensäle hat, steht doch einem größeren Teil ein kleiner besonderer Raum — zumeist durch eine Glaswand von den Betriebswerkstätten getrennt — zur Verfügung. Dank den für die Buchdruckereien und Schriftgießereien laut bundesratlicher Verordnung vom 31. Juli 1897 getroffenen Bestimmungen, welche auch auf die Faktoren ihre günstigen Wirkungen mit ausüben, sind die gesundheitlichen Verhältnisse im allgemeinen als zufriedenstellend zu bezeichnen."

Sicherheit der Existenz, Aussicht auf Vorwärtskommen und auf spätere Selbständigkeit. „Leider kann im Faktorenstande nur von einer bedingten Sicherheit der Existenz gesprochen werden, nachdem die Statistik dargetan, daß mindestens 4 unter 10 Inhabern von Faktorstellen schwer zu kämpfen haben. Sehr oft können die für einen Faktorposten unbedingt erforderlichen Eigenschaften eine richtige Bewertung deshalb nicht finden, weil in vielen Fällen bei eintretenden Vakanzen — besonders in kleineren Geschäften — der Brauch geübt wird, den ältesten oder auch den höchst bezahlten Gehilfen mit dem Faktorposten der Druckerei zu betrauen. Dem Namen nach ist dieser damit in den

höheren Stand eingerückt, aber wirtschaftlich bleibt er trotz einiger Mark Zulage in den alten Verhältnissen. Aus diesen bald herauszukommen, muß nun naturgemäß sein Bestreben sein, und so wird bei erster Gelegenheit das Stellenangebot wiederum vermehrt — zum Schaden der Gehaltsverhältnisse, auf die erklärlicherweise das große Angebot von Bewerbern stets herabdrückend wirken muß. Eine andere Ursache für die ungenügende wirtschaftliche Einschätzung der Kräfte der Faktoren liegt in der raschen Ausdehnung vieler Betriebe, ohne daß für die sich dadurch manchmal verdoppelnde Arbeitslast eine auch nur annähernd gleichwertige Gehaltssteigerung eingetreten wäre. So ist das Vorwärtskommen in wirtschaftlicher Beziehung für den deutschen Faktor heute ziemlich schwer. Ganz abzusehen aber ist von der Möglichkeit, auf Grund des Arbeitserträgnisses den Weg zur Selbständigkeit im Buchdruckgewerbe zu finden, da bei letzterem — wohl mehr wie in jedem anderen Gewerbe — für diesen Zweck selbst in Geschäften bescheidenen Umfanges größere Kapitalien investiert werden müssen." Von den Mitgliedern des Faktorenbundes haben sich im Geschäftsjahr 1910/11 nur 4 Mitglieder selbständig gemacht.

Über Durchschnittsalter, Stellendauer, Stellenwechsel und Stellenlosigkeit hat der Deutsche Faktorenbund eine Erhebung veranstaltet, die im September 1908 abgeschlossen wurde. Aus den Resultaten dieser Statistik ist folgendes hervorzuheben.

Durchschnittsalter, Stellendauer. Das Durchschnittsalter der Faktoren ist bisher im Steigen begriffen gewesen. Eine Statistik des Faktorenbundes vom Jahre 1898 hatte ein Durchschnittsalter von 42 ½ Jahren ergeben, eine weitere Umfrage von 1902 ein solches von 43 Jahren. 1908 zeigte sich abermals eine kleine Steigerung. Das Alter der Mitglieder des Faktorenbundes (von 1750 hatten 1487 = 85 % geantwortet) stellte sich, nach Altersklassen, wie folgt:

bis 30	Jahre	alt	waren	50	Mitglieder	oder	2,9 %
30—40	"	"	"	526	"	"	30,6 "
40—50	"	"	"	605	"	"	34,6 "

50—60 Jahre alt waren	246 Mitglieder oder	14,0 %
60—70 „ „ „	54 „ „	3,08 „
über 70 „ „ „	6 „ „	0,34 „

Die Dauer der Stellung der Mitglieder währte zur Zeit der Umfrage

¼ Jahr	bei 34	Mitgliedern	= 2,0 %	der Gesamtmitglieder
½ „	„ 103	„	= 5,9 „	„ „
¾ „	„ 59	„	= 3,4 „	„ „
1 „	„ 145	„	= 8,0 „	„ „
1½—5 „	„ 563	„	= 32,1 „	„ „
6—10 „	„ 308	„	= 17,6 „	„ „
15—40 „	„ 275	„	= 16,0 „	„ „

Die Durchschnittsdauer der Stellen betrug in den verschiedenen Gegenden Deutschlands (in den betreffenden Kreisen des Deutschen Faktorenbundes):

5,3 Jahre	in Brandenburg (mit Berlin)
6,4 „	in Thüringen (mit Provinz Sachsen)
6,6 „	in Rheinland-Westfalen
7,0 „	in Bayern (ohne Pfalz)
7,1 „	am Main (Provinz und Großh. Hessen)
7,2 „	im Südwesten (Württemberg, Baden, Elsaß-Lothringen, Rheinpfalz)
7,4 „	in Sachsen (mit Sachsen-Altenburg)
7,6 „	im Nordwesten (Hannover, Schleswig-Holstein, Mecklenburg, Oldenburg, Hansestädte usw.)
8,1 „	im Nordosten (Schlesien, Pommern, Ost- und Westpreußen, Posen).

Stellenwechsel, Stellenlosigkeit. Stellen gewechselt wurden im Durchschnitt von fünf Jahren

in Rheinland-Westfalen:	68 Stellen	31,8 %	der Mitgliederzahl
in Brandenburg (mit Berlin):	102 „	31,0 „	„ „
am Main:	32 „	30,5 „	„ „
im Nordwesten:	51 „	29,3 „	„ „
im Südwesten:	49 „	27,0 „	„ „
in Bayern (ohne Pfalz):	45 „	27,0 „	„ „
in Thüringen (mit Provinz Sachsen):	45 „	27,0 „	„ „
in Sachsen (mit Sachsen-Altenburg):	69 „	25,5 „	„ „
im Nordosten:	37 „	25,3 „	„ „

Im Nordosten, also in den Provinzen Schlesien, Pommern, Ostpreußen, Westpreußen und Posen, sind demnach die Faktoren am meisten seßhaft. Es findet sich dort nicht nur die höchste Stellendauer, sondern auch der geringste Stellenwechsel.

Die Stellenlosigkeit war am größten in Brandenburg (mit Berlin), demnächst im Königreich Sachsen; am geringsten im Nordwesten. Die Dauer der Stellenlosigkeit war am größten in Bayern (ohne Pfalz), demnächst im Südwesten; durchschnittlich am kürzesten in Rheinland-Westfalen.

In fünf Jahren waren 182 Mitglieder 1973 Wochen ohne Stellung, das ergibt einen Jahresdurchschnitt von rund 36 stellungslosen Mitgliedern mit rund 395 Wochen oder 11 Wochen für jeden der 36 Stellungslosen.

Diese 36 stellungslosen Mitglieder stellen 2,06 % der Gesamtmitglieder des Deutschen Faktorenbundes dar und ergeben im Verhältnis zur Gesamtheit eine Zahl von rund 42 stellungslosen Mitgliedern mit 11¼ stellungslosen Wochen im Jahresdurchschnitt.

Soziale Versicherung und Organisation.

Ein großer Teil der im Deutschen Faktorenbunde vereinigten Faktoren ist noch von seiner Gehilfenzeit her von Reichs wegen gegen Krankheit, Unfall und Invalidität versichert. Während weiterhin auch ein Teil den freiwilligen Kassen der Gehilfenorganisationen noch angehört, ist ein anderer Teil beim Übertritt in den Faktorenstand dem Deutschen Werkmeisterverbande beigetreten. Als notwendig erscheinende Ergänzung zu diesen Versicherungen, die dem Faktor immerhin nur verhältnismäßig geringe Beihilfen in den entsprechenden Lebenslagen bieten können, schuf der Deutsche Faktorenbund seine Kassen für Umzugs-, Invaliditäts-, Witwen- und Waisenunterstützung.

Diese Leistungen des Deutschen Faktorenbundes sind recht erheblich. Die Umzugsunterstützung, die innerhalb zweier Jahre demselben Mitglied nur einmal gewährt wird, beträgt, je nach der Entfernung, 25 M. bis zum Höchstbetrage von 60 M. für

den Umzug. Die Invalidenunterstützung beträgt nach 5 Beitragsjahren monatlich 20 M., nach 10 Jahren 30 M., nach 15 Jahren 40 M. und nach 20 Jahren 45 M. Nach dem 65. Lebensjahre ist Nachweis der Invalidität nicht mehr erforderlich.

Bereits bei einjähriger Mitgliedschaft zahlt im Todesfalle der Bund an die Hinterbliebenen ein Sterbegeld von 100 M. Nach zehnjähriger Mitgliedschaft erhält die Witwe 6 Monate lang eine monatliche Unterstützung von 20 M. außer dem Sterbegeld von 150 M., das sich nach 15 Jahren der Mitgliedschaft auf 200 M. erhöht. Nach Ablauf des sechsten Monats der Witwenschaft zahlt der Bund eine Witwenunterstützung von monatlich 10 M. nach 5, von 15 M. nach 10 und von 20 M. nach 15 Beitragsjahren des Mitgliedes.

Seit dem 1. Juli 1911 hat der Deutsche Faktorenbund ferner eine Stellenlosenunterstützung. Die Unterstützung beträgt bei länger als 14tägiger Stellenlosigkeit 2 M. täglich und wird nach 3 Beitragsjahren bis 12 Wochen, nach 10 Jahren bis 16 Wochen, nach 15 Jahren bis 20 Wochen lang gezahlt. Seit 1898 bis zum Jahre 1911 wurden insgesamt 178 264,60 M. Unterstützungsgelder ausgezahlt, nämlich: 28 407,40 Umzugsunterstützung, 75 210 M. Invalidenunterstützung, 16 600 M. Sterbegeld, 54 115 M. Witwen- und Waisenunterstützung; außerdem noch 3 932,20 M. Notlagenunterstützung. Die Gesamtsumme der Unterstützungen im letzten Geschäftsjahre betrug 37 300 M., nämlich: 3 323,80 M. Umzugsunterstützung, 17 325 M. Invalidenunterstützung, 2300 M. Sterbegeld, 13 375 M. Witwen- und Waisenunterstützung, außerdem 976,20 M. Notlagenunterstützung.

Zur Frage der Privatbeamtenversicherung hat der Faktorenbund folgenden Standpunkt eingenommen:

„Der Deutsche Faktorenbund hat von jeher die Auffassung vertreten, daß eine befriedigende Lösung der Pensionsfrage nur durch Ausbau der bestehenden Invaliden- und Altersversicherung möglich ist und daß durch Anfügung höherer Beitragsklassen und höherer Leistungen den Bedürfnissen des Werkmeisterstandes Rechnung getragen werden kann.

Der Bundesvorstand steht heute noch auf demselben Standpunkt; er kann deshalb den vorliegenden Gesetzentwurf als befriedigende Lösung der Privatbeamtenversicherung nicht betrachten, da durch ihn der Privatbeamtenstand sehr hoch belastet wird und ferner die niedrigen Leistungen in keinem Verhältnis zu den hohen Beiträgen stehen.

Der vorliegende Gesetzentwurf erscheint auch deshalb als keine glückliche Lösung dieser Frage, da einmal das in Aussicht genommene Gesetz auch weite Kreise von solchen Angestellten umfaßt, die schon jetzt der bestehenden Invaliden- und Altersversicherung unterstehen, sodann aber auch die im Entwurf vorgesehene Organisation der Verwaltung eine sehr umständliche und kostspielige ist und — trotzdem die Kosten ausschließlich von den Angestellten und Arbeitgebern aufzubringen sind — diese von der Verwaltung ausgeschaltet werden."

---

4. Brau- und Malzmeister.

Im Brauereigewerbe nimmt der Brau- und Malzmeister eine wichtige und vielseitige Stellung ein. Hiervon soll daher zunächst ein Bild gezeichnet werden.

Der Braumeister muß nicht nur Biersieder, sondern auch technischer Betriebsbeamter sein. In seinem Wirkungskreise sind Praxis und Theorie innig verbunden, neben einer gründlichen praktischen Ausbildung ist also auch eine technische und theoretische Bildung auf einer Brauakademie unerläßliches Erfordernis.

Er muß befähigt sein, auch in technischen Fragen, wie in Brauereibauten, Brauereieinrichtungen, und nicht allein über Braumethoden ein maßgebendes Urteil zu fällen. Neuerdings werden sogar auf dem kaufmännischen und dem Gebiete der Verwaltungstechnik Kenntnisse von ihm gefordert.

Vielseitig sind die Pflichten; das Amt ist mühevoll und verantwortungsreich. Denn der Braumeister ist es, der über die Zweckmäßigkeit von Änderungen und Neuerungen, ob diese nun auf Konstruktion, Einrichtung, Braumethoden oder Materialien Bezug haben, die Entscheidung trifft. Er muß auch alle eingegangenen Materialien persönlich prüfen, die Hefe und das Bier in den verschiedenen Stadien untersuchen, besonders mit dem Mikroskop, und das fertige Produkt prüfen mit besonderer Rücksicht auf seine Haltbarkeit. — Deshalb muß er darauf bedacht sein, den Schatz seiner Fachkenntnisse fortwährend zu mehren, er muß sich stets informiert halten über die neuen Vorgänge und wissenschaftlichen Forschungen in seinem Gewerbe und über die geeignetsten Mittel, ihnen praktisch Genüge zu leisten.

Seine Verantwortlichkeit für sein Bierprodukt reicht so lange, bis er beweisen kann, daß weder durch sein persönliches Verschulden noch durch die Schuld seiner Untergebenen das Bier verdorben worden ist, sondern daß andere Umstände, die er nicht hat ändern können, die Ursache gebildet haben.

In der Regel wird ihm auch noch die Aufsicht über Einzelheiten aufgebürdet, die mit gleich gutem Erfolg weniger befähigten und billigen Kräften überlassen bleiben könnten. Selbst in größeren Brauereien findet man oft, daß der Braumeister außer der Leitung und Überwachung der Brauoperationen sowie der Kontrollierung der Arbeiter auch die Mälzerei, die Flaschenfüllerei, den Transport und die Stallungen zu beaufsichtigen hat. Oft muß er auch die Pflichten eines Bierverkäufers besorgen; er ist alsdann gehalten, die Kundschaft zu besuchen.

Für die Gehaltshöhe im Braugewerbe entscheidet der Erfolg, nur die Leistungen sprechen darin das Urteil. Es ist schwierig, bestimmte Angaben über die Höhe des Gehaltes zu machen, da auch die Verhältnisse in den einzelnen Brauereien allzu verschieden liegen. Im allgemeinen läßt sich sagen: eine Anzahl Braumeister befindet sich zwar in gut dotierten Stellungen, aber der größere Teil bezieht nach Ansicht der Braumeister ungenügende Gehälter — wenigstens stehen diese in keinem Verhältnis zur Ausbildung und zu der anstrengenden, aufreibenden Tätigkeit.

Meistens wird die Vergünstigung freier Wohnung, Licht und Feuerung gewährt; die Wohnungen liegen in der Regel im Brauereirayon und enthalten fast immer große, gesunde Wohnräume.

Um anzuspornen wird in fast allen Brauereien eine Tantieme vom Verkauf vergütet. Richtiger würde es sein, wenn solche vom Reingewinn berechnet würde. Denn der Braumeister übt durch möglichst sparsames und rationelles Arbeiten im Betrieb unstreitig einen größeren Einfluß auf die Rentabilität als auf den Verkauf aus.

Die Arbeitszeit ist nicht fest geregelt. In vielen Brauereien ist die Tag- und Nachtschicht eingeführt, so daß der Brau-

meister nur wenig Nachtruhe genießt. Dabei ist er gezwungen, in fortwährendem Temperaturwechsel, in feuchten Räumen, in vielfach nassen Kleidern und Schuhen zu arbeiten.

Erholungsurlaube werden in fast allen Brauereien gewährt.

Die Klagen über Stellenlosigkeit und Überfüllung im Braumeisterstande wachsen beständig. Das wirtschaftliche Ringen und Kämpfen im Braugewerbe verringert von Jahr zu Jahr die Anzahl der Brauereien, der Bedarf an Arbeitskräften vermindert sich in eben demselben Maße, und dennoch nimmt der Zudrang von Beamten fortgesetzt zu. Die jetzige Gesamtzahl der Braumeister wird auf rund 1900 geschätzt. Die Aussichten zur Selbständigkeit sind bei den Konzentrationen in der Brauindustrie ebenfalls bedeutend zurückgegangen.

Das Organisationswesen ist im Braumeisterstand gut entwickelt. Jede Großstadt und viele provinzielle Bezirke besitzen Braumeistervereinigungen, in welchen der Meinungsaustausch, die Lösung wirtschaftlicher Fragen betrieben und die Kollegialität gepflegt wird.

Außerdem besteht der Deutsche Braumeister- und Malzmeister-Bund (Leipzig-R., Crusiusstraße 1), dem der größte Teil der Mitglieder der einzelnen Verbände angehört. Dieser Bund bietet und erstrebt: Gewährung von Unterstützungen an hilfsbedürftige Mitglieder und Auszahlung von Sterbegeldern an die Hinterbliebenen verstorbener Mitglieder; Vermittlung von Anstellungen in der Brauerei- und Mälzereibranche, Regelung des Lehrlingswesens, Errichtung einer Pensionskasse. Diese Bestrebungen sind von Erfolg begleitet gewesen. Der Mitgliederbestand beläuft sich auf 1724 ordentliche Mitglieder, darunter 1372 Brauereibeamte und 352 Brauereibesitzer usw.; ferner betätigen ihre Opferwilligkeit 377 stiftende Mitglieder. Das Gesamtvermögen ist binnen eines 17jährigen Bestehens des Bundes auf den Betrag von 600000 M. angewachsen.

5. Poliere und Werkführer im Baugewerbe.

Die gewöhnlich als Poliere bezeichneten Maurer und Zimmerer in Aufsicht führender Stellung sind ein eigenartiges Zwischenglied. Aus den Kreisen der Arbeiter hervorgegangen und unter Umständen gelegentlich auch wieder in diese zurücktretend, üben sie doch verantwortungsvolle Funktionen aus. Der Arbeitgeber verlangt vom Polier, daß er ihn auf dem Bau vertrete, daß er für eine ordnungsmäßige Ausführung der Arbeiten Sorge trage, die Befolgung der gesetzlichen Vorschriften überwache usw. Bei Fehlern trifft den Polier die Schwere des Gesetzes mit in erster Linie. Diese Umstände sind bei der Beurteilung der Anstellungs- und Tätigkeitsbedingungen der Poliere nicht außer acht zu lassen.

Das Einkommen der Poliere ist je nach den örtlichen Verhältnissen verschieden. Als Grundlage für die Bemessung der Gehaltshöhe dient der ortsübliche Gesellenlohn; dem Polier wird gewöhnlich dieser Lohn mit einem Aufschlag von 20—50 % gezahlt. Die Fälle, daß einem Polier neben seinem Gehalt noch eine andere Art der Vergütung, eine Wohnung usw. von seinem Arbeitgeber gewährt wird, sind außerordentlich selten. — Die Entlohnung geschieht teils monatlich, teils wöchentlich. Ja, es wird sogar, besonders in kleinen Betrieben und auf dem Lande, Tage- und sogar auch Stundenlohn gezahlt.

Was die Arbeitszeit anbelangt, so ist diese von der ortsüblichen der Bauhandwerker im allgemeinen abhängig und schwankt zwischen 9—10 Stunden; im Winter ist die Dauer der Helligkeit maßgebend. Neben seiner eigentlichen Tätigkeit hat der bei größeren Neu- und Umbauten beschäftigte Polier über die Arbeits-

zeit hinaus erhebliche schriftliche Arbeiten, wie Führung der Lohn- und Materialbücher sowie die Eintragung der ausgeführten Arbeiten, zu bewirken. Nacht- und Sonntagsarbeiten werden auch von dem Polier in industriellen Gebieten und Bergwerken verrichtet, im übrigen nur in besonders dringenden Fällen.

Erholungsurlaub ist nur in ganz vereinzelten Fällen zu verzeichnen.

Die gesundheitlichen Verhältnisse der Poliere sind im großen und ganzen zufriedenstellend. Da der Polier jedoch den ganzen Tag über den Witterungseinflüssen ausgesetzt ist, so stellen sich bei ihm häufig frühzeitig rheumatische Beschwerden ein. Auch wirkt der Staub oftmals nachteilig auf den Gesundheitszustand ein.

Unter Stellenlosigkeit haben die Poliere bei schlechter Baukonjunktur erheblich zu leiden. Die von den Bezirksvereinen des Deutschen Polierbundes aufgestellten Lohnstatistiken haben ergeben, daß besonders ältere Poliere, die noch sehr wohl in der Lage wären, ihren Posten auszufüllen, durch jüngere Kräfte ersetzt werden und daher sehr oft stellenlos sind. Nur einem ganz kleinen Teile der Poliere gelingt es, bei besonderen Glücksumständen eine geschäftliche Selbstständigkeit zu erlangen. Der Fall, daß ein Polier in eine amtliche Stellung, wie Bauaufseher usw. einrückt, ist recht selten, da für solche Posten mit Vorliebe Militäranwärter ausgewählt werden.

Die Poliere besitzen neben einer Reihe von Lokalvereinen seit Anfang 1904 auch eine zentrale Organisation; dies ist der Deutsche Polierbund (Sitz Braunschweig, Göttingstr. 2), der etwa 40 Bezirksvereine und über 2000 einzelne Mitglieder umfaßt, was freilich in Anbetracht der auf über 50 000 zu beziffernden Gesamtzahl der Poliere erst den Anfang einer spezialen Organisation bedeutet. Das wird sich daraus erklären, daß die Poliere im übrigen zum erheblichen Teil den gewerkschaftlichen Organisationen der Bauarbeiter angehören. Der Deutsche Polierbund befaßt sich, wie er betont, „nicht mit politischen und religiösen Fragen, und er hat nichts gemein mit den Gesellen-Organi-

sationen. Seine Mitglieder dürfen sich auch an den Streiks und Lohnbewegungen der Gesellen nicht beteiligen, vielmehr haben sie nach dem Grundsatze, daß der Polier der Vertrauensmann und Stellvertreter seines Arbeitgebers sein soll, dessen Interessen zu wahren. Die Mitglieder des Polierbundes stellen sich also nicht den Arbeitgebern entgegen, sie wollen vielmehr friedlich mit ihnen auskommen, ohne indes ihre berechtigten Interessen deshalb außer acht zu lassen."

Rechtsverhältnisse. Neben der Gründung von Wohlfahrtseinrichtungen (Sterbekasse, Rechtsauskunft usw.) hat sich der Bund unter anderem besonders die Aufgabe gestellt, für seine Mitglieder eine angemessene Stellung durch anderweitige Lohn- und Kündigungsverhältnisse zu erringen und für sie die Anwendbarkeit des § 133a der Reichsgewerbeordnung in Anspruch zu nehmen. Danach würden die Poliere den Betriebsbeamten, Werkmeistern und ähnlichen Angestellten, die feste Bezüge erhalten und ihr Dienstverhältnis mit Ablauf jedes Kalendervierteljahrs nach sechs Wochen vorher erfolgter Aufkündigung lösen können, völlig gleichgestellt. Während die gewerbliche Rechtsprechung in der Anwendbarkeit des § 133a auf die Poliere recht schwankend war und sie in dem einen Falle bejahte, in dem anderen Falle aber wieder ablehnte, hat das preußische Kammergericht im Jahre 1907 ein für die Poliere günstiges Wort gesprochen, indem es in einer Klagesache, in der es sich um einen Polier mit der Tätigkeit des durchschnittlichen Berliner Maurerpoliers handelte, entschied, daß in diesem Falle der § 133a Anwendung zu finden habe.

In Berlin sieht es, was die Kündigungsfrist anbelangt, bisher ungünstig aus, denn der Ausschluß der Kündigungsfrist gilt im dortigen Baugewerbe als Ortsgebrauch, und in den bisher abgeschlossenen Tarifverträgen waren die Kündigungsfristen stets ausgeschlossen. Das Berliner Innungsschiedsgericht steht indeß auf dem Standpunkte des Kammergerichts, wonach also einem Berliner Durchschnittspolier die Qualifikation als Leiter einer

Betriebsabteilung und damit die Vorteile aus § 133a der Gewerbeordnung zuerkannt wurden.

Die Poliere legen zwar naturgemäß erheblichen Wert darauf, daß der § 133a auf sie Anwendung findet, aber sie bestehen nicht unbedingt darauf, daß sie die in dem Paragraphen vorgesehene sechswöchige Kündigungsfrist genießen, sie begnügen sich vielmehr auch mit einer kürzeren Aufkündigung. Daher sehen sie auch keinen Nachteil darin, wenn ein Vorschlag, man sollte mit den Polieren eine Abmachung auf Grund des § 133aa treffen, allgemein angenommen werden sollte.

§ 133aa lautet:

„Wird durch Vertrag eine kürzere oder längere Kündigungsfrist bedungen, so muß sie für beide Teile gleich sein; sie darf nicht weniger als einen Monat betragen.

Die Kündigung kann nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen werden. Die Vorschriften des Abs. 1 finden auch in dem Falle Anwendung, wenn das Dienstverhältnis für bestimmte Zeit mit der Vereinbarung eingegangen wird, daß es in Ermangelung einer vor dem Ablaufe der Vertragszeit erfolgten Kündigung als verlängert gelten soll. Eine Vereinbarung, die diesen Vorschriften zuwiderläuft, ist nichtig."

Der Deutsche Polierbund hat entsprechende Eingaben an den Deutschen Arbeitgeberbund im Baugewerbe und durch seine Bezirksvereine auch solche Eingaben an die Unterverbände des Arbeitgeberbundes gerichtet. Diese Bemühungen hatten bisher aber nur teilweisen Erfolg.

---

6. Kunstgewerbliche und kunstindustrielle Zeichner.

„Zeichner“ ist ein verhältnismäßig junger Beruf, dessen Entstehen in das Ende der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts zu verlegen ist. Er hängt innig zusammen mit der damaligen Bewegung zur künstlerischen Hebung des Handwerks und der Industrie. Um die genannte Zeit ging man daran, Handwerker- und Kunstgewerbeschulen zu gründen, die den künstlerisch gebildeten Nachwuchs für Handwerk und Industrie erziehen sollten. Die zunehmende Industrialisierung Deutschlands begünstigte dieses Beginnen, und so entstand nach und nach der Beruf des kunstgewerblichen Zeichners.

Der Beruf muß aber zum Zweck einer Beurteilung seiner Lage vielfach nach Gruppen gesondert betrachtet werden. Dies geht hervor aus der Gliederung, die eine im Jahre 1907 veröffentlichte statistische Erhebung des Deutschen Zeichnerverbandes (jetzt Verband Deutscher Kunstgewerbezeichner, Sitz Berlin SO. 16, Wusterhausenerstr. 12) erfahren hat. Zunächst wurde eine Gliederung nach folgenden vier Gruppen vorgenommen: 1. Musterzeichner (inkl. graphische Zeichner), 2. Möbelzeichner, 3. Zeichner für kunstgewerbliche Metallwaren und 4. Keramzeichner (spez. Glasmaler und Zeichner für Glaswaren). Die Musterzeichner wurden sodann in die drei Kategorien a) Zeichner für Weberei, b) Zeichner für Stickerei und c) Zeichner für Druckerei verteilt, worauf innerhalb dieser Kategorien nochmals eine Gliederung nach Branchen vorgenommen werden mußte. Auf diese Art wurden zusammen in allen Haupt-

gruppen 28 Branchen gezählt, diese jedoch in 17 Branchengruppierungen zusammengelegt. Hierbei machte sich aber noch eine Trennung in entwerfende Zeichner (Skizzierer, Entwerfer, Dessinateure usw.) und ausführende Zeichner (Patroneure, Vergrößerer, Finisseure usw.) nötig, weil die Ausbildung und die wirtschaftliche und soziale Lage der letzteren ganz erhebliche Abweichungen von der der ersteren aufweist.

Außer der eben erwähnten Erhebung erfolgte auf Anregung der Gesellschaft für Soziale Reform noch eine Erhebung des Verbandes Deutscher Musterzeichner (Sitz Großenhain); beide ergänzen sich gegenseitig gut.

Der Deutsche Zeichnerverband gab ca. 2800 Fragebogen aus, wovon 684 Bogen ausgefüllt zurückkamen. Hiervon mußten 67 Bogen wegen mangelhafter Beantwortung ausgeschlossen werden, so daß noch 617 brauchbare verblieben. Nach Schätzung sind die 617 von der Statistik erfaßten Zeichner ca. 12 % der in Betracht kommenden Zeichner überhaupt. Die selbständigen Zeichner, auch diejenigen, welche keine Angestellten beschäftigen (das ist die Mehrzahl der Selbständigen überhaupt), sind nicht mit inbegriffen. Zieht man sie von der schätzungsweise angenommenen Gesamtzahl der Zeichner ab, so erhöht sich die Beteiligungsziffer um einige Prozent. Die an der Statistik beteiligten Zeichner sind bei 315 Firmen in Stellung, welche zusammen 1172 Zeichner, 294 Zeichnerlehrlinge und 33 Volontäre beschäftigen.

Über den Anteil der einzelnen Branchen der entwerfenden und ausführenden Zeichner sowie der ermittelten Firmen, Zeichner, Lehrlinge und Volontäre gibt folgende Tabelle Aufschluß.

Branche	Gruppe A: Musterzeichner																					
	Teppiche und Möbelstoffe	Kleiderstoffe	Gardinen	Leinen u. Damaste	Wolldecken, Buntwebereien	Seidenstoffe	Diverse Tücher, Shawls, Bänder usw.	zusammen in den **Webereibranchen**	Spitzen	Handstick., Tapiss., Innendek., Fahnen	Posamenten	Konfektion	zusammen in den **Stickereibranchen**	Kattundruck	Tapeten	Graph. Zeichner	zusammen in den **Druckereibranchen**	Gruppe A: **Musterzeichner** insgesamt	Gruppe B: **Möbelzeichner**	Gruppe C: **Zeichner für Metallwaren**	Gruppe D: **Zeichner für Glaswaren, Glasmaler**	**Zusammen**
Brauchbare Fragebogen überhaupt	81	90	20	11	5	2	6	215	145	28	22	10	205	20	11	11	42	**462**	**129**	**19**	**7**	617
Davon waren Entwerfer	46	10	6	5	4	—	2	73	15	24	11	10	60	20	8	11	39	172	117	19	7	315
Davon waren ausf. Zeichner	35	80	14	6	1	2	4	142	130	4	11	—	145	—	3	—	3	290	12	—	—	302
Anzahl der ermittelt. Firmen	32	16	5	5	4	1	13	76	50	59	19	12	110	2	8	15	25	211	80	17	7	315
Anzahl der bei den ermittelten Firmen beschäft. Zeichner	181	108	27	17	7	6	28	374	283	53	24	12	372	29	27	59	115	861	266	31	14	1172
Anzahl der bei den ermittelten Firmen beschäftigten Lehrlinge	57	14	10	1	—	—	13	95	106	23	18	5	152	4	14	4	22	269	15	8	2	294
Anzahl der bei den ermittelten Firmen beschäftigt. Volontäre	—	—	6	—	—	—	—	6	6	—	2	1	9	—	1	1	3	17	15	1	—	33

Diese Statistik umfaßt also vor allem 462 Musterzeichner, nämlich 172 entwerfende und 290 ausführende, ferner 129 Möbelzeichner, nämlich 117 entwerfende und 12 ausführende.

Die Erhebung des Verbandes Deutscher Musterzeichner erfaßte 883 Musterzeichner; davon sind:

361	entwerfende Zeichner
504	ausführende „
16	beides
(1	Lehrer
1	Kaufmann)
Zusammen 883	

Der Branche nach sind:

655	Textilzeichner
35	Gardinenzeichner
67	Teppichzeichner
50	Tapetenzeichner
26	gemischt
48	Stickereizeichner
(1	als Lehrer
1	als Kaufmann tätig)
Zusammen 883.	

in Privatateliers tätig sind	427	Musterzeichner
„ Fabrikateliers „ „	452	„
	(1	Kaufmann
	1	Lehrer
	2	Stellenlose)
Zusammen	883.	
Selbständige sind	59	Musterzeichner

Die an der Statistik beteiligten übrigen Musterzeichner sind bei 164 Firmen in Stellung. Von diesen haben 74 Privatateliers, 90 Fabrikateliers.

In diesen 164 Ateliers arbeiten:

339 entwerfende Zeichner
502 ausführende Zeichner
34 entwerfende und ausführende Zeichner zugleich
145 Zeichnerlehrlinge
168 ausführende Lehrlinge
19 Damen als Hilfskräfte.

Einkommensverhältnisse. Hierüber gibt nur die erstere Erhebung, die des Deutschen Zeichnerverbandes, Auskunft.

Aus der Feststellung über die Einkommensverhältnisse sämtlicher Zeichner ist ersichtlich, daß die Gehaltsstufe von 90 bis 100 M. monatlich die höchste Anteilsziffer, 82, aufweist. Ihr folgen die Stufen 120—130 mit 65, 100—110 mit 57, 110 bis 120 mit 52, 80—90 mit 49, 130—140 mit 43 und 140—150 M. mit 37 Zeichnern. Es entfallen demnach auf die Gehaltsstufen von 80—150 M. monatlichem Einkommen allein 385 Zeichner, das sind 62,40 % oder ca. 2/3 aller Zeichner. Bis zu 150 M. monatlich verdienen 452 Zeichner, gleich 73,26 % oder beinahe 3/4 aller Zeichner.

495 Zeichner oder 80,23 % haben ein jährliches Einkommen von 2000 M. und darunter. Nur ca. 20 % der Zeichner verdienen demnach mehr als 2000 M. jährlich.

Die Einkommensverhältnisse der Zeichner sind aber außerordentlich verschieden, sowohl zwischen den verschiedenen Sparten des Berufes, als auch innerhalb der einzelnen Branchen selbst. Diese Unterschiede beruhen zunächst auf der speziell in den textilen Branchen durchgeführten Arbeitsteilung. Die entwerfenden Zeichner: Skizzierer, Entwerfer, Dessinateure usw. stehen sich relativ bedeutend günstiger als die ausführenden Zeichner (Patroneure, Vergrößerer usw.) Zweitens besteht in der wirtschaftlichen Lage der einzelnen Branchen zueinander ein wesentlicher Unterschied. Man vergleiche z. B. die Lage der Berliner Möbelzeichner mit derjenigen der Posamentenzeichner im Erzgebirge. Drittens übt das persönliche Können innerhalb der einzelnen Branche

selbst einen wesentlichen Einfluß auf die Gestaltung der Einkommensverhältnisse aus.

Der Verband hat deshalb neben der Zusammenstellung der Ergebnisse über die Einkommensverhältnisse aller Zeichner eine spezielle Aufstellung für die entwerfenden Zeichner gemacht, die ja den eigentlichen Kern des Berufes bilden. Die Patroneure müssen mehr als Hilfskräfte betrachtet werden.

Die meisten Zeichner (354) bezogen ihr Einkommen in Form von Monatsgehalt, 255 bekamen Wochenlohn, 5 Stundenlohn, 1 Tagelohn und 2 machten keine Angaben. Die Wochenlöhner sind meist Patroneure usw. Der Übersichtlichkeit halber sind sämtliche Einkommen in Monatsgehalt umgerechnet. Die Einteilung nach Gehaltsstufen steigend von 10 zu 10 M. entspricht dem im Beruf am meisten üblichen Brauch der Gehaltssteigerung.

Einkommen der entwerfenden Zeichner.

Es verdienten Personen monatlich:

unter 50 M.	50 bis 60 M.	60 bis 70 M.	70 bis 80 M.	80 bis 90 M.	90 bis 100 M.	100 bis 110 M.	110 bis 120 M.	120 bis 130 M.	130 bis 140 M.	140 bis 150 M.	150 bis 160 M.	160 bis 170 M.	170 bis 180 M.
3	4	3	5	18	17	21	19	32	21	33	24	18	23

180 bis 190 M.	190 bis 200 M.	200 bis 210 M.	210 bis 220 M.	220 bis 230 M.	230 bis 240 M.	240 bis 250 M.	250 bis 260 M.	260 bis 270 M.	270 bis 280 M.	280 bis 290 M.	290 bis 300 M.	über 300 M.	zusammen
8	26	2	8	9	4	10	2	—	3	1	1	12	327

Über 300 M. monatlich gelangen überhaupt nur 12 = 3,64 %. Von 50 bis zu 200 M. monatlich kommen 275 Entwerfer oder 84,12 %. Nur 52 Entwerfer oder ca. 16 % haben über 200 M.

monatlich — eine Einkommenstufe, die von der Organisation der Zeichn[...] als das standesgemäße Minimum betrachtet wird.

Einkommen der Entwerfer der anderen Berufsgruppen im Vergleich zu d[...] der Möbelzeichner.

Es verdienten Personen pro Monat in Mark:

Branche	unter 50 M.		50—100 M.		100—150 M.		150—20[...] M.	
	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%
Zeichner überhaupt . . .	3	0,92	47	14,38	126	38,54	99	30,[...]
Möbelzeichner	**1**	**0,77**	**6**	**4,65**	**44**	**34,11**	**48**	**37,[...]**
Musterzeichner usw. . . .	2	1,01	41	20,77	82	41,41	51	25,[...]

Branche	200—250 M.		250—300 M.		über 300 M.		zusamme[...]
	Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%	
Zeichner überhaupt . . .	33	10,09	7	2,14	12	3,64	327
Möbelzeichner	**17**	**13,18**	**5**	**3,88**	**8**	**6,20**	**129**
Musterzeichner usw. . . .	16	8,08	2	2,01	4	2,02	198

Das durchschnittliche Monatsgehalt aller Zeichner ist:

unter 20	Jahren	84,55 M.
20—25	„	124,19 „
25—30	„	121,— „
30—35	„	166,96 „
35—40	„	184,58 „
über 40	„	175,72 „

Bei den entwerfenden Zeichnern ist die höchste Beteiligungsziffer zutreffen:

unter 20	Jahren in der Gehaltsklasse von	50—100 M.
20—25	„ „ „ „ „	100—150 „
25—30	„ „ „ „ „	100—150 „
30—35	„ „ „ „ „	150—200 „
35—40	„ „ „ „ „	150—200 „
über 40	„ „ „ „ „	200—250 „

Das durchschnittliche Monatseinkommen beläuft sich bei den entwerfenden Zeichnern:

unter 20	Jahren	auf	96,24	M.
20—25	„	„	143,75	„
25—30	„	„	163,49	„
30—35	„	„	198,88	„
35—40	„	„	216,16	„
über 40	„	„	298,—	„

Vergleicht man die durchschnittlichen Einkommen der entwerfenden Zeichner, so ist die Reihenfolge wie nachstehend: Gardinen: 210,83 M., Konfektion: 181,99 M., Möbel: 177,25 M., Metalle: 167,87 M., Tapeten: 165,— M. und Spitzen: 164,85 M. Unter dem Durchschnitt von 162,89 M. stehen die graphischen Zeichner mit 156,23 M., Teppiche und Möbelstoffe: 157,97 M., Glas: 150,97 M., Diverse: 150,00 M,. Kleiderstoffe: 149,11 M., Wolldecken: 134,00 M., Leinen: 126,73 M., Tapisserie, Handstickerei: 124,07 M., Kattundruck: 105,35 M. und Posamenten: 102,04 M.

Der Verband Deutscher Musterzeichner teilte nur mit, daß „die Gehälter, die etwa bei einem Drittel der Aufgeführten wöchentlich gezahlt werden, außerordentlich schwanken. Als niedrigste Grenze kommen 60 M. monatlich, als höchste Stufe etwa 10 000 M. in Frage. Das Durchschnittseinkommen beträgt 135—150 M. monatlich."

Nach der Erhebung dieses Verbandes haben:

wöchentliche Gehaltszahlung		345	Musterzeichner
monatliche	„	474	„
ohne Angabe	„	5	„
Selbständige, ohne Angabe		59	„
	zusammen	883	Musterzeichner.

Arbeitszeit. Über die Länge der Arbeitszeit wird von den Zeichnern ganz allgemein geklagt. Der Deutsche Zeichnerverband berichtet: „Von den 617 an der Statistik beteiligten Zeichnern, welche bei 315 Firmen (die insgesamt 1172 Zeichner be-

schäftigten) in Stellung sind, arbeiten nur 73 = 11,84 % 8 Stunden und weniger pro Tag. Daran sind die Musterzeichner, mit Ausnahme der graphischen Zeichner und der Tapetenzeichner, fast gar nicht beteiligt. Nur die Möbelzeichner, die Zeichner für Beleuchtungskörper usw. und die Zeichner für Glaswaren und Glasmaler weisen einen verhältnismäßig hohen Prozentsatz dieser Beteiligungsziffer auf. Von den Möbelzeichnern sind es 52 = 40,31 %, bei den Metallwarenzeichnern 8 = 42,11 % und bei den Zeichnern für Glaswaren usw. 3 = 42,86 %. Aber auch diese Ziffern lassen erkennen, wie weit wir noch von dem so notwendigen Achtstundentag im Zeichnerberuf entfernt sind."

Bis zu 9 Stunden täglicher Arbeitszeit haben 310 Zeichner. Das sind 50,25 %. Also gerade die Hälfte arbeitet noch länger als 9 Stunden täglich. Der Gesamtdurchschnitt der täglichen Arbeitszeit aller Zeichner ist 9 Stunden 12 Minuten. 9—10 Stunden arbeiten 252 Zeichner oder 40,84 %. An einzelnen Stellen wird sogar noch über 10 Stunden gearbeitet; hiervon werden 38 Zeichner oder 6,16 % betroffen.

„Auffallend ist die überlange Arbeitszeit der Stickereizeichner. So arbeitet z. B. von den Spitzenzeichnern überhaupt keiner unter 9 Stunden täglich. Die zehnstündige Arbeitszeit ist in dieser Branche noch allgemein üblich. Daher resultiert auch der hohe Gesamtdurchschnitt von 9 Stunden 50 Minuten. Ebenso ist es bei den Posamentenzeichnern. Diese beiden Industrieen haben ihren Hauptsitz in Plauen im Vogtlande (Spitzen) und in Eibenstock im Erzgebirge. Verschlimmert wird dieser Umstand noch dadurch, daß nach der Tätigkeit im Atelier dort fast ohne Ausnahme extra noch H a u s a r b e i t e n gemacht werden. Dafür sind zwar bezahlte Ferien fast allgemein eingeführt, aber die 8 Tage Erholungsurlaub vermögen keinesfalls die Schäden der überlangen Arbeitszeit auszugleichen."

Die durchschnittlich kürzeste Arbeitszeit haben die Zeichner für Glaswaren mit 8 Stunden 30 Minuten. Annähernd 8½ Stunden Arbeit haben außerdem noch die Möbelzeichner, die Zeichner für Metallwaren und die graphischen Zeichner. Ihnen folgen die

Gardinenzeichner und Tapetenzeichner mit $8^3/_4$ Stunden. Dann kommen die Musterzeichner verschiedener kleinerer Branchen, wie Leinen, Wolldecken usw., sowie die Teppich- und Möbelstoffzeichner, die Kattundruck- und die Konfektionszeichner mit je 9 Stunden, die Tapisserie- und die Kleiderstoffzeichner mit $9^1/_2$ Stunden und endlich die Posamenten- und Spitzenzeichner mit $9^3/_4$—10 Stunden.

Der Verband Deutscher Musterzeichner hat über die Arbeitszeit folgendes ermittelt:

$7^1/_2$	Stunden	täglich	arbeiten	11	Musterzeichner
8	"	"	"	13	"
$8^1/_2$	"	"	"	110	"
9	"	"	"	408	"
$9^1/_2$	"	"	"	173	"
10	"	"	"	86	"
$10^1/_2$	"	"	"	15	"
11	"	"	"	3	"
Ohne Angabe		"	"	5	"
Selbständ., ohn. Angabe d. Arbeitszeit				59	"
			zusammen	883	Musterzeichner

36 Musterzeichner arbeiten im Sommer $8^1/_2$, im Winter 9 Std.

Die Frage nach der Häufigkeit der Überstunden und deren Bezahlung wurde leider ungenügend beantwortet. Dasselbe geschah auch in bezug auf die in einzelnen Branchen üblichen Hausarbeiten.

Der Verband Deutscher Musterzeichner schreibt: „Sonntagsarbeit findet minimal statt, Überstunden sehr oft."

Erholungsurlaub. Die Urlaubsverhältnisse der Zeichner sind im Vergleich zu anderen Privatangestellten leidlich günstig zu nennen. Nach den Ermittlungen des Deutschen Zeichnerverbandes erhalten jährlich einen bezahlten Erholungsurlaub (Zahl der Personen und Dauer des Urlaubs):

Gesamtzahl der Zeichner	3 Tage	4 Tage	1 Woche	1½ Woche	2 Wochen	über 2 Wochen	es erhalten Urlaub insgesamt		es erhalten keinen Urlaub	ohne Angabe
							Personen	%		
617	60	7	197	29	91	15	399	64,51	162	56

Der Verband Deutscher Musterzeichner stellte fest:

Ferien bis 4 Tage	34	Musterzeichner
„ „ 8 „	178	„
„ „ 14 „	99	„
„ über 14 „	26	„
fraglich	48	„
keine	145	„
auf Ansuchen	18	„
selbständige Zeichner	59	„
nicht angegeben	276	„
zusammen	883	Musterzeichner.

Man vergleiche aber das oben zitierte Urteil der Zeichner über diese Ferien im Hinblick auf ihre regelmäßige Arbeitsleistung.

Kündigungsfristen. Obgleich laut § 133a der GO. das Dienstverhältnis der technischen Privatangestellten durch die 6 Wochen vor dem Ablauf des Kalendervierteljahres zu erfolgende Aufkündigung aufgehoben werden sollte und durch Vertrag eine kürzere Kündigungsfrist nicht weniger als einen Monat betragen darf, auch nur für den Schluß eines Kalendermonates zugelassen ist (§ 133aa GO.), wird gegen diese zwingenden Gesetzesvorschriften in den Arbeitsverhältnissen der Zeichner noch sehr häufig gesündigt.

Nach der Erhebung des Deutschen Zeichnerverbandes standen in folgendem Kündigungsverhältnis:

Entwerfende Zeichner.

gesetzlich	monatlich	14 tägig	ohne Kündigungsfrist	weniger als 1 Monat = %	Summe der entwerfenden Zeichner
193	98	32	4	11,10	327

Patroneure, Vergrößerer usw.

gesetzlich	monatlich	14 tägig	ohne Kündigungsfrist	weniger als 1 Monat = %	Gesamtzahl der Patroneure usw.
27	58	203	—	70,00	290

Vor allem sind es also die ausführenden Zeichner, die noch zu kurze Kündigungsfristen haben. Aber auch von den entwerfenden Zeichnern haben noch 11,10 % ungesetzliche Kündigungsverhältnisse. Ganz besonders die Konfektionszeichner haben sich bisher ihre gesetzliche Stellung noch nicht zu erringen gewußt, und ähnlich ist es auch bei den graphischen Zeichnern. Ferner die Glaswarenzeichner usw. stehen noch zur Hälfte in ungesetzlichem Kündigungsverhältnis.

Der Verband Deutscher Musterzeichner stellte folgende Kündigungsfristen fest:

8 tägige Kündigung	haben		22	Musterzeichner
14 tägige	„	„	122	„
monatliche	„	„	152	„
1/4 jährliche	„	„	237	„
1/2 jährliche	„	„	3	„
1 jährige	„	„	4	„
ohne Kündigung			13	„
nicht angegeben			271	„
selbständige Musterzeichner			59	„
		zusammen	883	Musterzeichner.

Lehrlingsfrage. Über Mißstände, ja regelrechte Lehrlingszüchterei, wird von den Zeichnern viel geklagt. Nach dem vorliegenden statistischen Material erscheinen diese Klagen z. T. gerechtfertigt.

Der Deutsche Zeichnerverband gibt folgende Übersicht über die Anzahl der Lehrlinge im Verhältnis zur Zahl der Firmen und zur Zahl der von ihnen beschäftigten Zeichner:

Branche	Anzahl der Firmen	Zahl der Zeichner	Zahl der Lehrlinge	Auf eine Firma kommen ? Lehrlinge	Ein Lehrling kommt auf ? Zeichner
Weberei	76	374	95	1,25	3,94
Stickerei	110	372	152	1,38	2,45
Druckerei	25	115	22	0,88	5,41
Musterzeichner insgesamt	211	861	269	1,27	3,20
Möbelzeichner . .	80	266	15	0,19	17,73
Zeichner für Metallwaren	17	31	8	0,47	3,88
Zeichner für Glaswaren, Glasmaler	1	14	2	0,29	7,00
Summe sämtlicher Branchen . . .	315	1172	294	0,93	3,98

Neben den 294 Lehrlingen wurden auch 33 Volontäre registriert. Ob diese Zahl den wirklichen Verhältnissen ganz entspricht, sei dahingestellt. Das Bestreben, als Volontär in ein Atelier einzutreten, nimmt in dem Maße an Umfang zu, in welchem das Überangebot junger schulentlassener Zeichner wächst. Die jungen Leute gehen von der Kunstgewerbeschule, um nur erst in die Praxis hineinzukommen und um gleichzeitig bei einem Künstler tätig gewesen zu sein, in die Ateliers bekannter führender Künstler im Kunstgewerbe ohne Entschädigung, oder doch gegen eine ganz geringe. Hierbei scheint aber die Hauptschuld nicht bei den betr. Atelierinhabern zu liegen, sondern in den allgemeinen Verhältnissen. Die jungen Leute drängen sich

den betr. Herren geradezu auf oder die Professoren der Kunstgewerbeschulen mögen es auch oft für sie tun. Es wird lediglich von der Frequenz der Schulen abhängen, ob diese gefährliche Tendenz weiter um sich greift.

Um auch über die Art und die Dauer der künstlerischen Ausbildung auf den Fach- und Kunstgewerbeschulen Material zu erhalten, war der Fragebogen mit einer diesbezüglichen Frage versehen. Diese Rubrik wurde aber leider vollständig ungenügend ausgefüllt, so daß von einer tabellarischen Zusammenstellung Abstand genommen werden mußte. Aus den Angaben ist im allgemeinen zu schließen, daß eine bestimmte Norm für die Dauer und die Art der Ausbildung eines Zeichners nicht existiert. Für die Lehrzeit ist dagegen als Norm 3 Jahre festgestellt.

Aus den Erhebungen des Verbandes Deutscher Musterzeichner lassen sich einzelne Mißstände klarer erkennen. Er stellte fest:

14	Ateliers	haben	je	1	Lehrling
16	„	„	„	2	Lehrlinge
14	„	„	„	3	„
6	„	„	„	2	„
12	„	„	„	5	„
3	„	„	„	6	„
2	„	„	„	7	„
3	„	„	„	8	„
3	„	„	„	9	„
1	„	„	„	10	„
1	„	„	„	11	„
1	„	„	„	14	„
1	„	„	„	17	„

1 Atelier beschäftigt 7 Damen als Hilfskräfte und keine Lehrlinge
1 „ „ 5 „
85 Firmen arbeiten ohne Lehrlinge.

Über das Zahlenverhältnis der Zeichner zu den Lehrlingen stellte der Verband Deutscher Musterzeichner fest:

1	Firma	hat	12	Zeichner,	11	Lehrlinge
1	„	„	7	„	10	„
1	„	„	12	„	17	„
1	„	„	5	„	7	„
1	„	„	21	„	14	„
1	„	„	11	„	9	„
1	„	„	1	„	3	„
1	„	„	4	„	7	„
1	„	„	6	„	5	„
1	„	„	6	„	7	„
1	„	„	8	„	6	„
1	„	„	2	„	3	„

85 Firmen arbeiten ohne Lehrlinge.

Bei allen anderen ist das Verhältnis zwischen Zeichnern und Lehrlingen entweder gleich, oder es werden mehr Zeichner als Lehrlinge beschäftigt.

Auf unser Ersuchen äußerte sich der Verband Deutscher Musterzeichner hierzu noch wie folgt:

„Da die Rubrik „Art und Dauer der Ausbildung" nur mangelhaft ausgefüllt erscheint, wollen wir ergänzend hinzufügen, daß etwa ein Viertel unserer Mitglieder (bei einem Mitgliederbestand von etwa 300) die Kunst- oder Kunstgewerbeschule besuchte. Die Dauer des Schulbesuchs schwankte zwischen 2 und 5 Jahren, jedoch ist es weitaus der größte Teil, der sich mit zweijährigem Studium begnügt.

Als Lehrgegenstände sind zu hören Naturstudium (meist nach Blumen und Pflanzen), Form- und Stillehre, Perspektive, Kostümlehre, Kunstgeschichte, Projektionslehre u. a. mehr.

Leute mit derartigem Studium sind fast alle der Kategorie der Skizzierer, Entwerfer zuzuzählen.

Fast alle Musterzeichner besuchen den Abendkursus an den Webschulen (etwa schätzungsweise 10 % auch die Tageskurse), die fast an allen Plätzen sind, wo eine starke Industrie vorhanden ist, folgedessen auch die Nachfrage nach Zeichnern da ist.

Diese Kurse an den Webschulen beschäftigen sich ebenfalls mit Zeichnen nach der Natur, treiben aber vor allem webereitechnische Fortbildung, Materialkenntnis, Ausnehmen von Stoffen, Kenntnis des Webstuhls, Bindungslehre, Technologie usw.

Ohne jede Ausbildung, also nur mit den Kenntnissen der Lehre be-

wehrt, dürfte nur etwa 10 % aller Musterzeichner sein, die unserem Verbande angehören. —

Nach unserer Schätzung dürfte es in Deutschland etwa 2200 Musterzeichner geben."

Aussichten in späteren Lebensjahren. Der Deutsche Zeichnerverband urteilt darüber:

„Mit den wirtschaftlichen Verhältnissen des Berufes stehen die Alters- und Familienverhältnisse der Zeichner in engster Wechselwirkung. Es ist eine Erfahrungstatsache, daß sich die Existenzsicherheit der Zeichner mit dem zunehmenden Alter mehr und mehr verringert. Was man aber im Zeichnerberuf „Alter" nennt, das dürfte für Fernstehende fast unbegreiflich sein. Der Beruf verbraucht die körperlichen und geistigen Kräfte so ungemein frühzeitig, daß in ihm fast ausnahmsweise nur für jüngere Leute Platz ist. Die älteren Zeichner sind meist nicht mehr imstande, mit den sich fortwährend steigernden Ansprüchen der Zeit Schritt zu halten. Sie sind deshalb genötigt, außerhalb ihres Berufes ein anderweitiges Unterkommen zu suchen. Oder man greift zu dem allgemeinen Verlegenheitsbrauch der Zeichner und macht sich selbständig. Dann ist das Dasein aber um so kümmerlicher. Die Ursache dieser traurigen Erscheinung liegt in der aufreibenden Tätigkeit an sich sowie vornehmlich in der übermäßig langen Arbeitszeit, schlechten Entlohnung, im ungenügenden Erholungsurlaub und in noch vielen anderen Umständen. Man muß hierbei auch die ungenügende und schablonenhafte Ausbildung im Atelier und in den Schulen mit anführen. Alle diese bisher nur beobachteten Erscheinungen werden durch die Zahlen der Statistik bestätigt. Von den 616 Kollegen, welche auf ebensoviel Fragebogen genaue Angaben machten, waren nur 15 = 2,60 % über 40 Jahre alt und 2 kamen über 50 Jahre hinaus. Davon war der eine 52, der andere 63 Jahre alt. Während ersterer seit 32 Jahren als Musterzeichner tätig ist, kann der zweite auf 45 Jahre zeichnerischer Tätigkeit zurückblicken. Solche Ausnahmen bestätigen eben nur die Regel.

Immerhin ist die ermittelte Zahl von Kollegen über 40 Jahren so gering, daß man das Resultat wohl oder übel mit der herrschenden Tendenz nach fortwährender Verjüngung der Arbeitskräfte in den Ateliers in Zusammenhang bringen muß.

Die übergroße Mehrzahl der an der Statistik beteiligten Zeichner steht im Alter von 20—35 Jahren; es sind 475 Kollegen oder 77 %. Weniger als 20 Jahre alt sind 92 Kollegen oder 14,94 %, während das Alter von 35 Jahren 49 oder 8,12 % überschritten haben. Ein genaueres Bild gibt die Gruppierung nach Altersklassen von 5 zu 5 Jahren. Darin steht die Klasse von 25—30 Jahren mit 192 Kollegen oder 31,17 % obenan, ihr folgt die Klasse von 20—25 Jahren mit 181 oder 29,22 %, sodann kommen die Kollegen von 30—35 Jahren in einer Anzahl von 102 oder 16,56 %, die niedrigste Klasse unter 20 Jahren mit 92 oder 14,94 %. Bei den älteren Jahrgängen fällt nun die Beteiligungsziffer ganz rapid. Die Klasse von 35—40 Jahren weist noch 35 Kollegen oder 5,52 % auf, während über 40 Jahre alt nur 15 Zeichner oder 2,60 % sind.

Zwischen einzelnen Berufsgruppen bestehen jedoch wesentliche Unterschiede, die in der Alterszusammensetzung sehr offenkundig werden. Eine erhebliche Abweichung vom Gesamtdurchschnitt findet man hauptsächlich bei den Zeichnern für Innenarchitektur, den Möbelzeichnern usw. Diese rekrutieren sich fast ohne Ausnahme aus Handwerkerkreisen. Fast jeder Möbelzeichner war vor Eintritt in den Zeichnerberuf als Tischler, Bildhauer usw. tätig. Die zeichnerische Ausbildung empfing er dann auf einer Handwerker- oder Kunstgewerbeschule, ganz vereinzelt auch direkt im Zeichnenatelier. Dagegen treten die Musterzeichner gleich von der Schule weg in das Atelier als Lehrlinge ein, worauf sie dann meist noch zur höheren Ausbildung eine Kunstgewerbe- oder Webeschule usw. besuchen. Vielfach wird auch umgekehrt vorgegangen oder der Schulunterricht wird gleichzeitig neben der Atelierlehre genommen. Der Musterzeichner tritt also schon im 17. bis 20. Jahre als Zeichner in den Beruf ein."

Indessen zeigt die Statistik des Verbandes Deutscher Musterzeichner hinsichtlich der höchsten Altersklassen ein etwas günstigeres Bild:

83	Musterzeichner	bis 20	Jahr
133	"	21—25	"
164	"	26—30	"
183	"	31—40	"
40	"	41—50	"
14	"	über 50	"
266	"	Alter nicht angegeben	

zusammen 883 Musterzeichner.

Ähnliche Verhältnisse wurden in bezug auf den Familienstand der Zeichner konstatiert. Von den 617 Zeichnern der Umfrage des Deutschen Zeichnerverbandes sind 248 = 40,26 % verheiratet; 367 sind ledig und 1 verwitwet. Von den 248 Verheirateten standen 127 = 51,21 % im Alter von 20—30 Jahren. In der Altersklasse von 20—25 Jahren waren 24 = 13,26 % verehelicht, während von den Zeichnern in der Altersklasse von 25—30 Jahren 102 = 53,13 % verheiratet waren. 90 Zeichner im gleichen Alter waren also noch nicht in den Ehestand eingetreten. Von der Altersklasse von 30—35 Jahren hatten 76 = 74,51 % die Ehe geschlossen; es waren also immer noch 26 Junggesellen im Alter von 30—35 Jahren vorhanden.

Der Verband Deutscher Musterzeichner stellte fest:

Verheiratet sind	319	Musterzeichner
Ledig "	298	"
Ohne Angabe	266	"

zusammen 883 Musterzeichner.

Organisation. Die Zeichner haben folgende Vereine:

Verband Deutscher Kunstgewerbezeichner, gegründet 1908 aus dem „Deutschen Zeichnerverband" und 4 lokalen Vereinen sowie einem Teile des Verbandes Deutscher Musterzeichner, 36 Zweigvereine, 2300 Mitglieder.

Verband Deutscher Musterzeichner. Großenhain i. S., gegründet 1892, 280 Mitglieder.

Der Verband Deutscher Kunstgewerbezeichner ist diejenige Organisation, in der alle kunstindustriellen Zeichner ohne Unterschied der Branche und ihrer Stellung ihre Vertretung finden sollen. Er läßt es sich angelegen sein, neben der Pflege der fachlichen und künstlerischen in erster Linie die wirtschaftlichen und

sozialen Interessen der Zeichner zu vertreten. Zu diesem Zwecke ist er bestrebt, das Überangebot von Arbeitskräften durch Bekämpfung der Lehrlingszüchterei zu regeln. Ferner erstrebt er eine Regelung des Fachschulwesens unter ständiger Mitwirkung der Vertreter der Zeichner, in dem Sinne, daß die Qualität des Schülermaterials auf Kosten der Quantität gehoben wird. Er verlangt sodann in Anbetracht der aufreibenden zeichnerischen Tätigkeit die allgemeine Einführung eines Höchstarbeitstages von 8 Stunden, obligatorische Ferien, Verbot der Sonntagsarbeit und möglichste Einschränkung der Überstunden bei gleichzeitiger entsprechender Vergütung. Er erstrebt die Herbeiführung befriedigender Gehaltsverhältnisse, die den Zeichnern eine ihrer geistigen Tätigkeit entsprechende Lebenshaltung gestatten. In Verbindung damit fordert er das Verbot der Abzüge vom Gehalt in Krankheitsfällen und Zahlung des Gehaltes bei militärischen Dienstleistungen bis zur Dauer von 8 Wochen; tritt ein für das völlige Verbot der Konkurrenzklauseln; erstrebt ein größeres Anrecht der Angestellten an ihrer geistigen Arbeit durch Verbesserung des Urheberrechtes usw.; verlangt die Ausdehnung der Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf alle technischen Angestellten bis zu 5000 M. Gehalt, desgl. Ausdehnung der obligatorischen Krankenversicherung, Vertretung der Angestellten in Arbeitskammern usw. Außerdem tritt er ein für eine ausreichende Pensions- und Hinterbliebenenversicherung der Privatangestellten.

Er gewährt Stellenlosenunterstützung, Gemaßregeltenunterstützung, Unterstützung in besonderen Notfällen und an die Hinterbliebenen verstorbener Mitglieder Sterbeunterstützung; Stellenvermittlung, unentgeltlichen Rechtsschutz in gewerblichen Streitfällen, Rechtsrat. Die Unterstützung bei Stellenlosigkeit beträgt 42—60 M. pro Monat von 3 bis zu 6 Monaten.

7. Chemiker.

Unter dem Begriff Chemiker ist keineswegs nur eine Berufsgruppe von Privatangestellten zu verstehen, sondern er umfaßt auch alle diejenigen der „Chemie Beflissenen", welche als unabhängige Chemiker tätig sind, d. h. als Fabrik-Inhaber oder -Leiter, als Hochschulprofessoren oder als selbständige Chemiker. Aber auch die angestellten Chemiker sind keine einheitliche Berufsgruppe, denn bei ihnen ist wiederum zu unterscheiden zwischen den Chemikern, die in der chemischen Industrie im eigentlichen Sinne tätig sind, und denjenigen in nicht eigentlich chemischen Betrieben. Neben der metallurgischen und der gährungs-chemischen Industrie ist es hier insbesondere die Rübenzuckerindustrie, in der sich die Chemiker zu einer speziellen Fachgruppe entwickelt haben. (Vgl. den besonderen Abschnitt S. 317 ff.).

Bei dieser Vielgestaltigkeit wäre zur Beurteilung der wirtschaftlichen und sozialen Lage ein besonders ins einzelne gehendes Material notwendig. Dies ist aber bisher noch nicht für jede Kategorie von angestellten Chemikern in ausreichendem Maße vorhanden. Die größte Organisation, der Verein Deutscher Chemiker (Leipzig, Stephanstr. 8), umfaßt nämlich die Gesamtheit der Chemiker, also auch die in selbständigen Positionen, und hat erst in den letzten Jahren die Hebung der wirtschaftlichen Lage des Chemikerstandes in sein Arbeitsprogramm aufgenommen. Indessen gibt es doch eine Reihe von Fragen, die für alle Gruppen der angestellten Chemiker von Bedeutung sind. Hierüber sowie

auch über die Organisationsprobleme der Chemiker geben die Ausführungen des Vorsitzenden auf der Hauptversammlung des Vereins Deutscher Chemiker im Jahre 1907 einen guten Überblick.

Durch die Art der Gliederung des Vereins soll dafür gesorgt werden — so führte er u. a. aus — daß sich alle, die zur Fahne der Chemie schwören, gesellschaftlich näher kommen und sich dauernd der gemeinsamen akademischen Erziehung und Bildung, die Standesunterschiede nicht aufkommen lassen, bewußt bleiben: nicht in zwei feindliche Lager, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sollen sie sich trennen. Als gebildete Menschen verabscheuten sie ein Vorgehen, das mit Neid und Klassenhaß arbeite. Übelstände lassen sich auch ohne „Beamtenausschüsse" beseitigen; Streiks und Boykotts seien nicht nötig. Die vorhandenen Mißstände, die aber meist übertrieben werden, sollen beseitigt werden.

Durch die allgemeine Annahme der bezahlten Karenzzeit sei schon ein großer Schritt getan, jetzt komme es darauf an, eine grundsätzliche Forderung überall durchzusetzen. Die Belohnung des Erfinders durch Beteiligung am Reingewinn asse sich durchführen. Bei der Gehaltsfrage müsse man berücksichtigen, daß es sich bei den meisten Stellen mit niedrigem Anfangsgehalt nur um Durchgangs- und Lehrstellen handele, die in anderen Berufen (Ärzten, Juristen, Lehramtskandidaten) überhaupt nicht bezahlt werden. Eine bessere Bezahlung dieser Stellen würde keine allzugroße Belastung der Staatskasse und der Industrie bedeuten. Ob eine Überfüllung des Chemikerberufes vorhanden, lasse sich mangels jeder Statistik nicht feststellen; sie soll vom Verein aufgestellt werden. Der Verein wolle auch die Forderung der Privatbeamten, gegen Krankheit, Arbeits unfähigkeit und Alter versichert zu sein, die Witwen und Waisen versorgt zu wissen, warm unterstützen.

Mit am wichtigsten sei die alte Forderung des Vereins, daß nur das Reifezeugnis einer neunklassigen Anstalt zum Studium

der Chemie berechtige. Besserung sei eingetreten. Die Zahl der Chemiker ohne Reifezeugnis, die die Verbandsprüfung gemacht haben, sei in den letzten Jahren von 45 auf 40% zurückgegangen. —

Hierin wurde zum ersten Male gewissermaßen ein sozialpolitisches Programm des jetzt fast 5000 Mitglieder zählenden Vereins entwickelt, das noch eine Erweiterung durch die Anregung erfuhr, einen *sozialen Ausschuß* zu schaffen, der dem Vorstand des Vereins bei allen die soziale Lage der Chemiker berührenden Fragen beratend zur Seite stehen soll — eine Anregung, die auf der folgenden Hauptversammlung im Jahre 1908 zur Ausführung gekommen ist. Der soziale Ausschuß, der aus drei angestellten Chemikern, im weitesten Sinne des Wortes, drei unabhängigen Chemikern und dem Rechtsbeirat des Vereins besteht, hat die Aufgabe, soziale Fragen, welche die Mitglieder des Vereins im einzelnen oder den Stand der Chemiker oder die Gesamtheit des Vereins angehen, zu bearbeiten, insbesondere Material jeder Art zu sammeln, Umfragen, z. B. statistischer Art, anzuregen oder zu veranstalten usw. Nach Mitteilung des Vereins hat sich dieser soziale Ausschuß durchaus bewährt.

Es erfolgte denn auch eine Umfrage des Vereins über die *Anfangsgehälter* der Chemiker, die in seiner „Zeitschrift für angewandte Chemie" (1908, S. 1942 ff.) veröffentlicht wurde. Die Umfrage wurde gerichtet an 834 Firmen der chemischen Industrie. Hiervon ließen 294 die Anfrage unbeantwortet, 260 hatten keine angestellten Chemiker, 37 vergeben keine Anfangstellen, schließlich verweigerten 39 Firmen die Auskunft oder machten unbestimmte Angaben, so daß im ganzen die Angaben über 204 Firmen mit 1867 Chemikern vorlagen. Die Ergebnisse sind in folgender Tabelle zusammengestellt.

A. Ohne Probezeit wird gezahlt in M.:

als Anfangsgehalt:	0–124	125–149	150–199	200–249	250–299	über 300	unbestimmt	zusammen
in Betrieben . .	3	10	55	40	15	9	—	132
mit Chemikern . .	4	71	241	338	68	13	—	735

B. Während der Probezeit wird gezahlt in M.:

	0–124	125–149	150–199	200–249	250–299	über 300	unbestimmt	zusammen
in Betrieben . .	2	5	32	29	4	—	—	72
mit Chemikern . .	2	21	451	652	6	—	—	1132

C. Nach der Probezeit wird gezahlt in M.:

	0–124	125–149	150–199	200–249	250–299	über 300	unbestimmt	zusammen
in Betrieben . .	—	—	18	29	16	7	2	72
mit Chemikern . .	—	—	135	345	575	45	32	1132

D. Dauer der üblichen Probezeit in Monaten:

Monate	1–3	4–6	7–9	10–12	über 12	unbestimmt	zusammen
in Betrieben . .	21	16	4	27	—	4	72
mit Chemikern . .	521	106	244	234	—	27	1132

Nach dieser Statistik bezieht also die Mehrzahl der Chemiker der Industrie ein Anfangsgehalt von 150—250 M., welches sich nach einer Probezeit, die höchstens 12 Monate beträgt, auf 200 bis 300 M. steigert.

Wohl zu beachten ist aber, daß sich die Angaben nicht auf die Anfangsgehälter derjenigen Chemiker erstrecken, welche von der Hochschule an Versuchsstationen, Untersuchungsämter und wissenschaftliche Staatsinstitute gehen, deren Anfangsgehälter geringer sind. Ferner wurden von der Statistik mit Absicht ausgeschlossen die Chemiker, welche „in nicht eigentlich chemischen Betrieben, wie z. B. der metallurgischen, der gärungschemischen und der Rübenzuckerindustrie" angestellt sind, weil „es sich als unmöglich erwies, einigermaßen beweiskräftiges Material über diese Chemiker zu gewinnen". Hätte man diese Betriebe in die Umfrage mit einbezogen, so wäre — bemerkt dazu das „Zentralblatt für die Zuckerindustrie" — die Statistik zweifellos ungünstiger ausgefallen.

Auch sonst erheben sich einige Bedenken gegen diese Statistik. Auf der Hauptversammlung des Vereins Deutscher Chemiker wurde die Vermutung ausgesprochen, daß gerade die Firmen, welche niedrige Anfangsgehälter bezahlen, die Antwort auf die Umfrage unterlassen haben, um sich nicht bloßzustellen. Diese Vermutung wird dadurch bestärkt, daß augenscheinlich besonders die größeren, kapitalkräftigen Firmen, welche eine große Anzahl Chemiker beschäftigen, geantwortet haben, da auf eine Antwort durchschnittlich 9 Chemiker entfallen. Gerade diese Firmen bezahlen bessere Anfangsgehälter, wie man in den Spalten über Gehälter von 200 bis 250 M. und 250—300 M. erkennt, wo auf eine Firma bis über 20, ja bis zu 35 Chemiker im Durchschnitt kommen. Auch scheint bei den Antworten nicht genügend berücksichtigt zu sein, daß ein großer Teil der Chemiker nicht direkt von der Hochschule in die Industrie tritt, sondern als Vorstufe häufig eine kürzere oder längere Tätigkeit als Hochschulassistent, in Versuchstationen und Handelslaboratorien hinter sich hat. Das geht hervor

aus vereinzelten hohen Anfangsgehältern von über 250, ja 300 M., welche zweifellos nicht an wirkliche Anfänger gezahlt werden.

Das Organ des Vereins Deutscher Zuckertechniker meint unter Berücksichtigung all dieser Umstände, „daß die Anfangsgehälter in der eigentlichen chemischen Industrie, von wenigen Ausnahmen abgesehen, angemessen sind. Für den in der Zuckerindustrie angestellten Chemiker drängt es sich nun von selbst auf, hiermit die Verhältnisse in seinem besonderen Fache zu vergleichen. Jeder unbefangen urteilende Kenner der Verhältnisse wird zugeben, daß diese bedeutend ungünstiger liegen“. —

Regelmäßige Erhebungen unter der Bezeichnung „Statistik der in der Technik beschäftigten Chemiker“ veranstaltet der Verein über andere Berufsfragen. Die Fragebogen wurden im Jahre 1910 nur an die 371 Firmen gesandt, die im Vorjahre positiv geantwortet hatten. Bis auf einige wenige Firmen, die auch auf dreimalige Mahnung nicht reagierten, haben sie auch in diesem Jahre den Bogen ausgefüllt. Für die fehlenden, übrigens nur wenige Chemiker beschäftigenden Firmen mußten daher die Zahlen der vorjährigen Rundfrage eingesetzt werden. Eine Firma ist im vergangenen Jahre erloschen, dafür sind aus einer anderen zwei hervorgegangen, so daß die Zahl der von der Statistik erfaßten Firmen die gleiche geblieben ist.

Diese 371 Firmen beschäftigen insgesamt:

1910: 2467 Chemiker und 290 Chemotechniker,
1909: 2350 Chemiker und 269 Chemotechniker.

Die Zahl der Chemiker hat demnach 1910 um 5 % zugenommen, gegenüber 3,2 % im Vorjahre. Die Zahl der Chemotechniker nahm um 7,8 (3,1) % zu. Im einzelnen stellen sich die Veränderungen innerhalb der Zahl der angestellten Chemiker und Chemotechniker der 371 Firmen wie folgt dar:

Abgang im Laufe der Jahre 1910 und (1909):

	Chemiker	Chemotechniker
Es sind gestorben	14 (16)	1 (3)
Es wurden pensioniert	9 (8)	— (2)
Es hatten Karenz	17 (8)	— (—)
Es gingen in andere Stellungen	153 (144)	20 (17)
Insgesamt Abgang	193 (176)	21 (22)

Zugang im Laufe des Jahres 1910 und (1909):

	Chemiker	Chemotechniker
Direkt von Hochschulen usw. kamen	154 (138)	20 (14)
Davon ohne Abschlußexamen .	4 (9)	1 (3)
mit Doktorexamen	129 (104)	— (—)
mit Diplomexamen	40 (29)	— (—)
gewesene Assistenten	55 (48)	— (—)
Es kamen aus anderen Stellungen	156 (112)	25 (15)
Insgesamt Zugang	310 (250)	45 (29)

Dazu bemerkt der Verein selbst: „An dieser Aufstellung fällt einigermaßen auf die Zunahme der Zahl derjenigen, die unter Karenz abgingen, ohne anderweit Stellung angenommen zu haben. Wie wir weiter unten sehen werden, entfällt der größere Teil dieser Kategorie (70,6 %) auf die Großfirmen der chemischen Industrie, bei denen fast ausnahmslos die Karenzverpflichtung nur gegen Fortzahlung des Gehalts auferlegt wird, und es ist als sicher anzunehmen, daß das auch wenigstens bei einem Teil der anderen Firmen der Fall ist. Ungünstige Schlüsse auf eine Verschlechterung der Lage der angestellten Chemiker lassen sich also keinesfalls daraus ziehen. Im Gegenteil findet in dem verhältnismäßig starken Zuwachs, den die Zahl der Chemiker im vergangenen Jahre erfahren hat, die schon aus dem Berichte über die Stellenvermittlung hervorgehende auf die zurzeit bestehende Hochkonjunktur begründete Besserung auf dem Stellenmarkte ihren unmittelbarsten Ausdruck. Mit größter Freude ist auch die auffällige Abnahme der Zahl der ohne Abschlußexamen in die Technik Gehenden zu konstatieren.

Freilich ist diese Statistik einstweilen viel zu beschränkt, und man muß sich hüten, die Zahlen so, wie sie sich hier summarisch

und prozentual darstellen, schlechthin zu verallgemeinern. So wäre es z. B. grundfalsch, zu sagen, daß sich die Zahl aller in der Industrie Deutschlands beschäftigten Chemiker gegenüber dem Vorjahre um 5 % vermehrt hätte. Um hierüber einen einwandfreien Anhalt zu gewinnen, erschien es wünschenswert, aus der Zahl der 371 Firmen einmal die „Großfirmen" (so wollen wir im folgenden, unabhängig von der offiziellen nach der Arbeiterzahl erfolgenden Scheidung in Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe, die Firmen bezeichnen, die mehr als 20 Chemiker beschäftigen) auszusondern. Denn es war vorauszusehen, daß bei diesen Firmen, die fast ausnahmslos den Hauptteil ihrer Chemiker in Laboratorien beschäftigen, etwas andere Verhältnisse obwalten.

Solcher „Großfirmen" waren im ganzen 18 in der Statistik. Die Zahl der bei ihnen beschäftigten Chemiker betrug am 1. Januar 1911 1338, der Chemotechniker 100, d. i. 54,2 und 34,5 % der Gesamtzahlen. Auf die übrigen 353 Firmen entfielen also nur noch 1129 Chemiker.

Sehen wir uns nun die bei den 18 Großfirmen im vergangenen Jahre eingetretenen Änderungen im einzelnen an, so erhalten wir folgende Tabelle, in der die für die Großfirmen geltenden Zahlen neben den für die übrigen Firmen geltenden aufgeführt sind.

(S. Tab. S. 311.)

Der Reinzuwachs beträgt bei diesen beiden Firmenkategorien 7,6 und 2,1 % für Chemiker und 9,9 % und 6,7 % für Chemotechniker; es besteht also namentlich im Reinzuwachs der Chemiker zwischen beiden eine sehr starke Differenz, indem die 18 „Großfirmen" eine weit stärkere Aufnahmefähigkeit zeigen als die anderen Firmen. Das für die letzteren ermittelte Verhältnis von 2,1 % dürfen wir wohl mit leidlicher Sicherheit als auch für die von unserer Statistik nicht erfaßten Betriebe gültig ansehen, so daß, wenn wir die Gesamtzahl aller in deutschen industriellen Unternehmungen beschäftigten Chemiker (ohne die bei den 18 „Großfirmen" angestellten) zu rund 8000 annehmen, der Reinzuwachs

	Chemiker in				Chemotechniker in			
	Großfirmen		übrigen Firmen		Großfirmen		übrigen Firmen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
Abgang:								
Es sind gestorben	8	57,1	6	42,9	—	—	1	100,0
Es wurden pensioniert	3	33,3	6	66,7	—	—	—	—
Es hatten Karenz	12	70,6	5	29,4	—	—	—	—
Es gingen in Stellung	38	24,6	115	75,4	8	40,0	12	60,0
Insgesamt Abgang	61	31,6	132	68,4	8	38,1	13	61,9
Abgang ohne die Pensionierten und Verstorbenen	50	29,0	120	71,0	8	40,0	12	60,0
Zugang:								
Direkt von d. Hochschule usw. kamen	89	57,8	65	42,2	4	20,0	16	80,0
Davon ohne Abschlußexamen	—	—	4	100,0	—	—	1	100,0
mit Doktorexamen	80	62,0	49	38,0	—	—	—	—
mit Diplomexamen	22	55,0	18	45,0	—	—	—	—
gewesene Assistenten	43	78,2	12	21,8	—	—	—	—
Es kamen aus anderer Stellung	66	42,3	90	57,7	13	52,0	12	48,0
Insgesamt Zugang	155	50,0	155	50,0	17	40,5	28	59,5

der in der Technik beschäftigten Chemiker sich auf rund 260 beläuft.

Recht interessante Schlüsse auf die Verschiedenheit der Verhältnisse in beiden Firmenkategorien lassen sich weiterhin aus den Zahlen der obigen Tabelle ziehen. Was den Abgang betrifft, so fällt zunächst der schon erwähnte hohe Prozentsatz von karenzhaltenden Chemikern auf, der auf die „Großfirmen" entfällt (70,6 % statt des zu erwartenden Durchschnitts von 54,2 %). Wie schon gesagt, rührt er daher, daß bei diesen Firmen den Chemikern infolge Bezahlung der Karenz der Entschluß zur Aufgabe einer nicht zusagenden Stelle ganz wesentlich erleichtert wird. Daß trotzdem der Abgang, der sich nach Abzug der Pensionierten und Verstorbenen ergibt, bei den „Großfirmen" einen wesentlich geringeren Prozentsatz ausmacht, als bei den anderen Firmen (29,0 gegen 71,0 %), ist ein deutliches Zeichen dafür, daß die bei den Großfirmen angestellten Chemiker relativ gut gestellt sind. Berechnet auf die Zahl der bei den beiden Kategorien beschäftigten Chemiker betrug der Abgang bei den „Großfirmen" nur 3,7 % gegenüber 10,6 % bei den anderen Firmen und 6,9 % im Durchschnitt. Der bei den „Großfirmen" wesentlich höhere Reinzuwachs kommt hauptsächlich auf die jungen von der Hochschule kommenden Chemiker, während die aus anderen Stellungen Kommenden zum größeren Teile bei den anderen Firmen Aufnahme fanden. Auch betreffend Vorbildung der von der Hochschule Kommenden bestehen bemerkenswerte Unterschiede. Von denjenigen, die ohne Abschlußexamen in die Technik gingen, deren Zahl an und für sich eine höchst erfreuliche Abnahme zeigt, fand kein einziger Anstellung bei den „Großfirmen", dahingegen der größte Teil aller gewesenen Assistenten (78,2 %).

Darauf wurde es unternommen, die befragten Firmen nach den Gewerbegruppen zu ordnen. Die Resultate sind in folgender Tabelle zusammengestellt.

Gewerbegruppe oder Untergruppe	Zahl der Firmen		Zahl der angestellten Chemiker	Zahl der angestellten Chemotechn.	Zahl der 1910 direkt von der Hochschule gekommenen Chemiker
	dieser Statistik	ins= gesamt [1])			
Chem. Großindustrie [2]) .	273	575	2228	237	131
Dieselbe nach Abzug der „Großfirmen" [3]) . .	255	557	890	137	42
Chem. Mittelbetriebe [4]) .	50	2264	74	10	3
Chem. Laboratorien und Versuchsanstalten . .	5	—	65	4	11
Industrie der Steine u. Erden	18	—	35	12	5
Industrie der Nahrungs= und Genußmittel . .	7	—	15	3	—
Textilindustrie . . .	4	—	9	1	1
Bergbau, Hütten= und Salinenwesen . . .	7	—	20	21	2
Industrie der forstwirt= schaftlichen Nebenpro= dukte, Leuchtstoffe usw.	2	—	16	1	1

Außerdem sind noch zu nennen: Papier= und Zellstoffabriken, die gleichfalls eine Anzahl Chemiker beschäftigen. Im allgemeinen läßt sich, so dürftig auch die Statistik namentlich betreffend die nichtchemischen Gewerbegruppen ist, doch erkennen, ein wie großer Prozentsatz der Chemiker gerade in den Nebenzweigen sein Unter= kommen gefunden hat. Am befriedigendsten sind von der Statistik die Betriebe der chemischen Großindustrie erfaßt. Wir können annehmen, daß die als „Großfirmen" bezeichneten Angehörigen dieser Gewerbeuntergruppe fast sämtlich in der Statistik vertreten sind. Wir können also, ohne erhebliche Fehler zu begehen, die für die nach Abzug der „Großfirmen" verbleibenden 255 Groß= betriebe ermittelte Zahl der Chemiker auf die Gesamtzahl der in Deutschland vorhandenen chemischen Großbetriebe umrechnen. Dabei

[1]) Vgl. die Resultate der gewerblichen Betriebszählung Deutschlands vom 12. Juni 1907.

[2]) Betriebe mit mehr als 50 Arbeitern.

[3]) Siehe die zweite Tabelle.

[4]) Betriebe mit 5—50 Arbeitern.

ist noch die Zunahme dieser Gesamtzahl seit 1907 zu berücksichtigen, die in der Zeit von 1895 bis 1897 durchschnittlich 4,4 % im Jahre betragen hat. Unter Zugrundelegung dieses Verhältnisses kommen wir auf eine Zahl von rund 630 Großbetrieben, in denen $\frac{6 \times 890}{255}$ gleich rund 2200 Chemiker angestellt sind. Zusammen mit den 1338 Chemikern der „Großfirmen" wären also in der chemischen Großindustrie rund 3550 Chemiker beschäftigt. In den übrigen Unterabteilungen ist der Prozentsatz der befragten Firmen viel zu gering, um ohne erhebliche Fehler eine ähnliche Umrechnung zu gestatten. Immerhin darf man wohl annehmen, daß die Zahl der in chemischen Mittelbetrieben (deren Zahl gegenüber 1907 jährlich um 2,25 % gewachsen sein dürfte) angestellten Chemiker mindestens 2000 beträgt. Noch schlechter sind die nichtchemischen Gewerbegruppen in unserer Statistik weggekommen. Keinesfalls aber werden wir zu hoch greifen, wenn wir die Zahl der hier beschäftigten Chemiker auf rund 4000 annehmen. Wir kämen damit auf eine Gesamtzahl von rund 9500 Chemikern, die zurzeit in der Industrie tätig sind.

Als letzte Rubrik haben wir der vorigen Tabelle die Zahl der im Jahre 1910 direkt von der Hochschule gekommenen Chemiker beigefügt, weil es von Wichtigkeit erschien, den Bedarf der einzelnen Gruppen an jungen Kräften vergleichsmäßig festzustellen. Nächst der chemischen Großindustrie, insbesondere den „Großfirmen" mit ihrem großen Bedarf an jungen Chemikern, kommen da in erster Linie die chemischen Laboratorien und Versuchsanstalten in Betracht, die viele Chemiker für bestimmte Berufszweige vorbereiten. Auch die Industrie der Steine und Erden (Zementfabriken u. dgl.) weist einen verhältnismäßig großen Bedarf auf."

Der Verein Deutscher Chemiker hat damit zum ersten Male versucht, die Ergebnisse seiner Statistik nach Möglichkeit zu verwerten. Er betont dabei, daß viele der Zahlen noch in der Luft schweben, und spricht die Hoffnung aus, auch diejenigen Firmen,

die bisher die Umfrage nicht beantwortet haben, für die gemeinnützigen Ziele dieser Statistik noch interessieren zu können, so daß sie ihre zum Teil auf selbstverständlich unberechtigtem Argwohn begründete ablehnende Haltung aufgeben werden.

Früher hatte der Verein Deutscher Chemiker in wirtschaftlicher Hinsicht durch die Schaffung einer eigenen Hilfskasse, die im Laufe der nächsten Jahre ein Kapital von 100 000 M. erreichen wird, einer Stellenvermittlung und einer Rechtsauskunftsstelle zu wirken gesucht. Auch hatte er mit dem Verband selbständiger öffentlicher Chemiker Deutschlands (Sitz Plauen i. V.), mit der Freien Vereinigung Deutscher Nahrungsmittelchemiker und mit der Deutschen Chemischen Gesellschaft einen gemeinsamen „Ausschuß zur Wahrung der Interessen des Chemikerstandes“ eingesetzt, der sich aber anscheinend mit wirtschaftlichen und sozialen Problemen nicht beschäftigt hat.

Auf der vierten Tagung des Verbandes geprüfter Nahrungsmittelchemiker wurde eine Resolution gefaßt, welche die auf dem Verbandstage behandelten Standesfragen zusammenfassen sollte. Diese ist in dem jetzt erschienen Bericht des Verbandes veröffentlicht und lautet:

„Die zurzeit im Beruf der Nahrungsmittelchemiker herrschenden Übelstände, welche teils durch die Verschiedenheit der den Untersuchungsämtern vorgesetzten Behörden, teils durch die falsche Auffassung von der Vorbildung und Tätigkeit sowie von dem Umfange und der Wichtigkeit des Arbeitsgebietes der die Nahrungsmittelkontrolle im Sinne der deutschen Reichsgesetzgebung ausübenden Organe bedingt sind, haben zu unhaltbaren Zuständen geführt und bieten eine ernste Gefahr für eine gedeihliche Entwicklung der Kontrolle und des Standes. Der Verband geprüfter Nahrungsmittelchemiker sieht das Mittel zu einer Abstellung dieser Mißstände in einer Vereinheitlichung der Organisation der Untersuchungsämter und einer Hebung des Standes durch Gleichstellung der Nahrungsmittelchemiker mit den anderen akademischen Berufen in Rang-, Anstellungs- und Besoldungsverhältnissen. Eine ideale Forderung zur Erreichung dieses Ziels ist die Verstaatlichung der Nahrungsmittelkontrolle von Reichs wegen.“

Der Berliner Privatdozent der Chemie Dr. H. Großmann gab bei der Errichtung des erwähnten sozialen Ausschusses

im Verein Deutscher Chemiker folgendes in mehrfacher Hinsicht beachtenswerte Urteil ab.

„Sie (die Gründung des Ausschusses) wird hoffentlich auch belebend auf alle jene Kräfte einwirken, welche unter steter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Interessen der deutschen chemischen Industrie an den vielfach berechtigten, wenn auch unzweifelhaft oftmals übertriebenen Klagen der Angestellten über zu lange Karenzzeit, über die Konkurrenzklausel (die in der chemischen Industrie übrigens vollständig niemals entbehrt werden kann), über nicht genügende Entlohnung bzw. Beteiligung für Erfindungen im Betriebe usw. nicht achtlos vorübergehen zu können glaubten. Der soziale Ausschuß wird übrigens stets mit dem aktiven und passiven Widerstand sehr einflußreicher Kreise der chemischen Industrie zu rechnen haben, von denen alle sozialen Zugeständnisse nur widerwillig erlangt werden dürften. Denn viele, wenn auch bei weitem glücklicherweise nicht die Mehrzahl der Unternehmer in der chemischen Industrie stehen heute noch sozialpolitisch leider auf einem wenig fortgeschrittenen Standpunkt.

Im Interesse der deutschen chemischen Industrie, im Interesse ihrer Leiter und ihrer wissenschaftlichen Beamten ist es jedenfalls aufs dringendste zu wünschen, daß die Tätigkeit des sozialen Ausschusses mit dazu beiträgt, die in der Gegenwart vielfach widerstreitenden Interessen miteinander zu versöhnen, daß man zu einem für beide Teile ehrenvollen modus vivendi gelangt. Jeder einsichtige Sozialpolitiker wird deshalb den sozialen Ausschuß als eine Etappe auf dem Wege zum sozialen Frieden zwischen den Unternehmern und ihren Angestellten in der deutschen chemischen Industrie mit Freude begrüßen."

8. Zuckertechniker.

Im folgenden werden unter „Zuckertechniker" nur diejenigen verstanden, die auf Grund einer wissenschaftlichen Ausbildung (zum größeren Teil als Chemiker, zum geringeren als Ingenieur) in die Praxis eintreten, nicht aber diejenigen, welche lediglich Praktiker sind.

Die Zuckerindustrie gehört zu den sogenannten Saisonindustrien. Die Zuckerrübe wird frühestens Mitte September geerntet, erlangt Mitte Oktober die höchste Reife, und die Ernte muß, um nicht auf längere Zeit den verderblichen Frösten ausgesetzt zu sein, bis Mitte des Monats November beendet sein. Die Rüben können in dieser kurzen Zeit nicht alle verarbeitet werden; sie werden „eingemietet" und dem Bedarf entsprechend den Fabriken zugeführt. Da sowohl die Verarbeitungsfähigkeit als auch der Zuckergehalt der Rüben in den Mieten sich vermindert, so geht das Streben der Fabriken dahin, durch Vergrößerung der Betriebe die Rübenverarbeitungsperiode nach Möglichkeit abzukürzen, um so vor Verlusten und Betriebsschwierigkeiten bewahrt zu werden. So sind jetzt allgemein die Rübenverarbeitungsperioden — die Kampagnen — auf die Zeit von durchschnittlich $2^1/_2$ Monaten abgekürzt, und die Nachkampagnen zum Aufarbeiten der Sirupe, die früher sechs bis acht Wochen dauerten, fallen infolge moderner Aufarbeitungsmethoden in den meisten Fabriken fast ganz weg oder werden aufs Äußerste beschränkt.

Die angespannte Arbeitsleistung einer Zuckerfabrik während der Betriebsperiode erfordert nun eine Anzahl von Hilfskräften.

Besonders in den Fabriken, die die Rüben nach ihrem Zuckergehalt bezahlen, sind zur Bewältigung der notwendigen chemischen Arbeiten sogar unter Voraussetzung des Vorhandenseins geschulter Hilfskräfte zwei bis drei wissenschaftlich gebildete Zuckertechniker nötig, um die notwendigen chemischen Arbeiten und Kontrollen auszuführen. Nach der Kampagne aber können sie nicht in entsprechender Weise beschäftigt werden und werden alsdann wieder entlassen.

Einkommensverhältnisse. Wendet sich ein Chemiker oder Ingenieur dem Zuckerfach zu, so muß er also damit rechnen, daß seine erste Stellung nur eine Kampagnestellung ist, auf durchschnittlich vier Monate. Während dieser Zeit erhält er bei freier möblierter Wohnung — meist aus einem Stübchen bestehend — ein Gehalt von 150—200 M. monatlich. Ist er vom Glück begünstigt und sonst in seinem Fach brauchbar, so kann er nach zwei bis drei Kampagnestellungen wohl darauf rechnen, eine dauernde Stellung zu finden, die allerdings anfangs etwas geringer bezahlt wird als die Kampagnestellungen, aber ihm doch eine gewisse Sicherheit für die Zukunft bietet. Das Gehalt steigt in diesen Stellungen auf durchschnittlich 2700 M.; in manchen Fällen wird freie Familienwohnung gewährt. Zuckertechniker sollen sich, auch wenn sie in der Praxis Tüchtiges leisten, oft noch bei einem Alter von 40 bis 50 Jahren in diesen Übergangsstellungen befinden. Das Bestreben eines jeden in das Zuckerfach eintretenden Chemikers oder Ingenieurs ist: Direktor einer Zuckerfabrik zu werden. In der Kampagne werden mindestens 1000 Zuckertechniker beschäftigt; unter diesen befinden sich aber nur etwa 350 Direktoren. Diese erhalten allerdings meist ein ihrem Bildungsgrad und dem Aufwand von Zeit und Geld für ihre Ausbildung entsprechendes Gehalt und nehmen auch in sozialer Beziehung eine angesehene Position ein. Diese Angaben finden Ergänzung und Erläuterung durch einen Aufsatz im „Centralblatt für die Zuckerindustrie" (Jahrg. 17, Nr. 2), in dem es heißt:

„Als normales Anfangsgehalt in dauernden Stellen wird man 125 bis 150 M. bei freier Wohnung usw., also in Geldwert ausgedrückt, 150 bis 175 M. monatlich, rechnen können. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich mit verschwindenden Ausnahmen nicht um eigentliche Anfangsstellen handelt, sondern daß die Inhaber dieser Stellen fast immer eine Praxis von einer oder mehreren, oft auch von sehr vielen Kampagnen, kurz eine Probezeit (wenn sie auch nicht so heißt) von durchschnittlich sicher 6—12 Monaten bestanden haben. Die Chemiker in der Zuckerindustrie stehen sich also gegen ihre Altersgenossen in der eigentlichen chemischen Industrie, welche nach einer solchen Probezeit 200—300 M. beziehen (siehe S. 307 d. Verf.), um rund 50—100 M. schlechter. Trotzdem neige ich persönlich zu der Ansicht, daß die Anfangsgehälter der Zuckerindustrie mit 150—175 M., wenn auch nicht glänzend, so doch ausreichend und angemessen sind, wenn man berücksichtigt, daß ein in eine dauernde Stellung einrückender Chemiker zunächst wenig für den Betrieb leisten kann und viele Kenntnisse erst noch erwerben soll. Freilich trifft dieses Argument für den Chemiker jeder anderen Industrie ebenso zu, ohne daß man es dort in einen Abzug von dem Gehalt umsetzt.

Viel schlimmer als mit den Anfangsgehältern steht es aber mit den Gehältern, die nach längerer Praxis in der Zuckerindustrie den Chemikern gezahlt werden. Die Steigerung der Gehälter ist in den meisten Fällen vollständig ungenügend. Ein Chemiker, der drei Jahre in dauernden Betriebsstellungen ist, kann von Glück sagen, wenn er einschließlich des Wertes der Wohnung 200 M. monatlich verdient, und Assistentenstellen, welche einschließlich Wohnung und Gratifikation etwa 3000 M. jährlich einbringen, gehören schon zu den ausnahmsweise guten Stellen und werden von Leuten im Alter von 30—40 Jahren bekleidet, die je nachdem 5—10 Jahre Praxis, oft auch noch mehr hinter sich haben. Es gibt Stellen, deren Inhaber in etwa 2—3 Jahren von dem Anfangsgehalt vielleicht um 300, höchstens 600 M. stiegen, um dann auf der erreichten Höhe stillzustehen, und wenn sie noch 10 Jahre in derselben Fabrik blieben. Dabei handelt es sich um selbständige, häufig außerordentlich verantwortliche Posten, deren Inhaber ohne weiteres den Direktor vertreten können."

Hat einer der Zuckertechniker auch ohne eigenes Verschulden das Unglück, seine Stellung zu verlieren, so ist es ihm bei dem übergroßen Angebot von Ersatzkräften sehr schwer, ein neues Engagement zu finden. Das Mißverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage der zu besetzenden Stellungen ist gerade im Zuckerfach sehr groß. Daraus aber folgt Unterbieten bei den Gehaltsansprüchen.

Statistisches Material steht noch zur Verfügung in dem jährlich erscheinenden Verzeichnis der Zuckerfabriken und Raffinerien Deutschlands und des Auslandes. In diesem Verzeichnis sind, wenn auch anscheinend nicht mit Vollständigkeit, Direktoren und Chemiker mit Namen aufgeführt. In den 356 Zuckerfabriken Deutschlands zählten wir 284 Chemiker, ungerechnet die als Chemiker aufgeführten Damen, die ihrer ganzen Vorbildung nach zweifelsohne richtiger zu den Chemikanten oder Laboranten gerechnet werden müssen. Über die Vorbildung der 284 Chemiker finden sich keine Angaben. Der Verein deutscher Chemiker meint aber: „Es ist wahrscheinlich, daß gerade in dieser Industrie sich viele Chemiker mit nichtabgeschlossener Hochschulbildung befinden. Das ist in der Eigenart dieser Industrie begründet, die während der Kampagnezeit einen großen Bedarf an jungen Analytikern hat. Viele von den jungen Leuten, die alljährlich während des Wintersemesters ihre Studien unterbrecheu, verzichten schließlich, weil sich ihnen nach Absolvierung einiger Kampagnen in der Zuckerindustrie eine festbesoldete Stellung bietet, auf Vollendung ihrer Studien. So kommt es, daß sich unter den 284 festangestellten Chemikern nur 27 promovierte befinden. Daß aber die Zuckerindustrie an und für sich durchaus den Wert einer umfassenden akademischen Ausbildung zu schätzen weiß, zeigt der Umstand, daß bei den technischen Direktoren der Zuckerfabriken der Prozentsatz der Promovierten ein wesentlich höherer ist. Von 356 technischen Direktoren hatten nämlich immerhin 73 den Dr. phil. Das scheint, nebenbei gesagt, also eine deutliche Mahnung an unsere jungen studierenden Fachgenossen zu sein, nicht leichtfertig wegen momentaner Vorteile die Beendigung ihres Studiums zu unterlassen." Nach dieser Zusammenstellung sind in diesem Industriezweige insgesamt — die technischen Direktoren eingerechnet — 640 Chemiker ständig beschäftigt.

Arbeitsverhältnisse. Während der Kampagne werden auch an die Leistungen der Beamten die größten Anforderungen gestellt. Daß Zuckertechniker, die im Laboratorium die nötigen

chemischen Kontrollen auszuüben oder den Betrieb zu überwachen haben, täglich 16 bis 18 Stunden im Dienst sind, ist nichts Seltenes. Eine solche Tätigkeit wirkt um so anstrengender, als sie in oft sehr heißen Räumen stattfindet, in ständiger Berührung mit Arbeitern, die erst angelernt werden müssen und infolge ihrer vorübergehenden Beschäftigung auch meist wenig Neigung zeigen, sich die Zufriedenheit der Vorgesetzten zu erwerben. Zu dieser Tätigkeit in ungesunden Verhältnissen kommt die Verantwortlichkeit für den glatten Betrieb, bei in jeder Weise aufs äußerste forcierten Arbeitsverhältnissen. Der Betrieb wird auch nachts nicht unterbrochen, und Pausen entstehen nur durch das periodisch notwendige Nachsehen und Schmieren der Maschinen und Transmissionen. Die verhältnismäßig ruhige Arbeitszeit nach Schluß der Kampagne bietet allerdings denjenigen Zuckertechnikern, die sich in dauernder Stellung befinden, ein annäherndes Äquivalent für die Überanstrengung während der Kampagne. Anstrengend sind jedoch auch diese Stellungen, denn von ihren Inhabern (Betriebschemikern bzw. Betriebsassistenten) wird in der Regel gefordert, daß sie, denen die Beaufsichtigung der Werkmeister und Arbeiter obliegt, auch die den letzteren vorgeschriebene Arbeitszeit, d. h. außerhalb der Kampagne von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends mit den üblichen Pausen, innehalten. Während der Kampagne aber haben sie ihre ganze Kraft und Tätigkeit der Fabrik zu widmen, so daß alsdann Pausen in ihrer Tätigkeit lediglich durch das notwendigste Schlafbedürfnis ausgefüllt werden können. Da der Betrieb auch naturgemäß die Sonntagsarbeit erfordert, um die dem leichten Verderben ausgesetzten Säfte aufzuarbeiten und um die notwendigen Reparaturen an Maschinen und Apparaten vorzunehmen, so haben die Zuckertechniker in der Kampagne weder Sonntag noch Feiertag, ja diese Tage bringen ihnen durch die Beaufsichtigung und Sorge für die pünktliche Erledigung der Wiederherstellungsarbeiten noch mehr Last und Mühe als die gewöhnlichen Werktage. — Auch diese Ausführungen decken sich

mit den Angaben über die Arbeitszeit in dem schon erwähnten Aufsatz im „Centralblatt für die Zuckerindustrie", denn dort heißt es: „Ist doch eine Arbeitszeit von 13 Stunden, nur durch ganz kurze Pausen unterbrochen, die Regel, und gehören Arbeitszeiten von regelmäßig 16 Stunden garnicht zu den seltenen. Dienst an sämtlichen Sonntagen der Kampagne ist selbstverständlich. Assistenten, welche Nachtdienst haben, arbeiten ein Vierteljahr und länger Nacht für Nacht ohne Unterbrechung."

Fürsorgeverhältnisse. In Deutschland haben wir im Gegensatz zu unserem Nachbarlande Österreich-Ungarn, in dem die Zuckerindustrie eine eigene Pensionskasse für ihre Beamten besitzt, eine solche nicht; diejenigen Zuschüsse, die zu Versicherungen bei bestehenden privaten Wohlfahrtseinrichtungen seitens des Vereins der Deutschen Zuckerindustrie gewährt werden, reichen nach Mitteilung der Zuckertechniker nicht hin, um einen genügenden Anreiz zum Eingehen derartiger Versicherungen zu geben, um so weniger, als bei dem immerhin möglichen Ausscheiden aus der Industrie die gewährten Zuschüsse in Fortfall kommen. — Die Organisation der Arbeitgeber wurde von uns um Mitteilung ihres Standpunktes gebeten, doch erfolgte diese nicht.

Übergang in andere Berufe. Viele, die voller Hoffnungen eingetreten sind, müssen nach langen Jahren des vergeblichen Harrens das Zuckerfach verlassen, um sich entweder, wenn sie noch jung genug sind, in Anfangsstellungen einer anderen Industrie zu begeben, oder, falls ihnen genügend Mittel zur Verfügung stehen, ein technisches Geschäft zu kaufen bzw. zu begründen suchen oder schließlich als Angestellte in derartige Geschäfte einzutreten, wo lediglich die Beziehungen, die sie zu maßgebenden Faktoren der Zuckerindustrie gewonnen haben, bezahlt und ausgenutzt werden.

Die Dienstkontrakte enthalten meist, falls nicht eine lediglich vorübergehende Tätigkeit damit festgelegt wird, eine vierteljährige Kündigungsfrist; der ungünstige Ausfall der Arbeit

einer Kampagne, selbst wenn er bei objektiver Beurteilung lediglich auf bedauerliche Zwischenfälle zurückzuführen ist, kann leicht zur Kündigung und Entlassung eines durchaus tüchtigen Betriebsleiters namentlich in den Gesellschaftsfabriken führen, bei denen unter den vielen Besitzern — meist kleineren Landwirten — schon so wie so oft Zwistigkeiten sich entwickeln.

Eine Organisation der Angestellten besteht im „Verein Deutscher Zuckertechniker" (Sitz Soest).

9. Angestellte bei Privateisenbahnen.

In weiten Kreisen ist die Anschauung verbreitet, daß es nach der dem Scheitern des Bismarckschen Reichseisenbahn-Projektes folgenden großen Verstaatlichungsaktion in Preußen in den Jahren 1879—1882 nur noch ganz wenig Privateisenbahnen gebe und daß diese mehr und mehr in den Besitz des Staates übergingen. Aber das Gegenteil ist der Fall. Einerseits hat der Aufschwung der Industrie zur Gründung einer ganzen Reihe von Privat-Neben- und Kleinbahnen geführt, deren Zahl beständig im Wachsen begriffen ist, und andererseits haben viele Städte und ländliche Kreise sich Bahnen geschaffen, um ihren Einwohnern billigere und bessere Beförderungsgelegenheiten zu bieten, um Rohstoffe versandfähig zu machen und um allgemein den wirtschaftlichen Betrieb und Verkehr zu heben, damit die gegebenen Konjunkturen besser ausgenützt werden können. Diese Entwicklung befindet sich noch im Aufsteigen. Dadurch hat sich die Zahl der Privateisenbahnbeamten wesentlich vermehrt. Ein neuer immer größer werdender Stand ist entstanden, dessen Existenzbedingungen schon aus dem Grunde die öffentliche Beachtung verdienen, weil ihm die Sicherheit von Reisenden und der Transport von zum Teil wertvollen Gütern anvertraut ist, also hier eine besondere Verantwortlichkeit vorliegt, genau so wie es bei den Staatsbahnbeamten der Fall ist.

„Bei Kleinbahnen stößt die Versorgung mit geeignetem Personal auf besondere Schwierigkeiten; sie sind in dieser Beziehung viel schlechter daran wie die Vollbahnen, bei denen eine weitgehende Teilung der Arbeit und damit eine größere Speziali-

sierung der Dienstzweige stattfindet. Die an den Beamten zu stellenden Anforderungen beschränken sich auf das ihm zugewiesene eng begrenzte Sondergebiet, und es ist darum leichter, einen diesen Anforderungen genügenden Nachwuchs zu finden oder heranzubilden, zumal der größere Umfang der Unternehmungen und die günstigeren Ertragsverhältnisse eine größere Sicherheit der Stellung gewährleisten und eine bessere Besoldung ermöglichen. Demgegenüber liegen bei den Kleinbahnen die Verhältnisse sowohl hinsichtlich der Befriedigung der dienstlichen Anforderungen als auch in bezug auf die Anstellungsbedingungen erheblich ungünstiger. Bei diesen handelt es sich fast durchweg um Einzelunternehmungen geringeren oder sogar ganz kleinen Umfanges, die nur bei allergrößter Sparsamkeit ihren Haushaltsplan im Gleichgewicht zu erhalten vermögen. Während sie sich bezüglich der Personalunkosten die allergrößte Beschränkung auferlegen müssen, sind sie auf der anderen Seite genötigt, von ihren Beamten eine relativ vielseitige Tätigkeit zu fordern, um tunlichste Ausnutzung der Arbeitskraft zu erreichen. Je kleiner das Unternehmen, desto größer wird die Schwierigkeit. Es gibt eine Anzahl Kleinbahnen, die mit einem Jahresetat von weniger als 30000 M., vielleicht sogar weniger als 20000 M. zu rechnen haben. Diese sind gezwungen, sich des Vorteils einer Teilung der Arbeit zu begeben und mehrere Dienstzweige in einer Hand zu vereinigen. Der Bahnverwalter wird sowohl den Verkehrs- als auch den Bahnerhaltungs- und Zugförderungsdienst zu leiten haben; in manchen Fällen wird er auch selbst wohl Stationsdienst verrichten müssen. Es ist leicht einzusehen, wie schwierig es schon an sich sein muß, einen so vielseitigen Beamten zu finden, um wieviel mehr dann, wenn als Entgelt nur ein geringes Gehalt geboten werden kann." Um ein jedem Standpunkt gerecht werdendes Urteil zu ermöglichen, stellen wir diese Bemerkungen aus dem Aufsatz eines Betriebsdirektors (A. Liebmann in der „Deutschen Straßen- und Kleinbahn-Zeitung", Jahrg. 21, Nr. 40) voran, ehe wir das von der Angestelltenorganisation gelieferte Material bringen.

Gegen die Bemerkung über das geringe Gehalt wendete übrigens die Redaktion der genannten Zeitung ein: „Der Verfasser vergißt augenscheinlich, daß der geringeren Besoldung, wo sie tatsächlich vorhanden ist, auch wesentlich verminderte Kosten der Lebenshaltung gegenüberstehen. Der Kleinbahnbeamte wohnt der Natur der Sache nach fast immer auf dem Lande, womöglich auf eigener Scholle, der Staatsbahnbeamte dagegen oft in der teueren Stadt."

Besoldung. Die Besoldungsverhältnisse bei den Privatbahnen sind nicht einheitlich geregelt. Es gibt größere Verwaltungen, welche entsprechende Gehälter zahlen, aber auch solche, wo die Einkommensverhältnisse der Beamten viel zu wünschen lassen. Manche Verwaltungen haben gar keine Besoldungstafel und, wenn eine vorhanden ist, wird sie den Beamten nicht bekannt gegeben. Die Besoldung erfolgt nicht nach festen Grundsätzen, sondern hängt vom Ermessen der Verwaltung ab. Vielfach wissen die Beamten ein und derselben Verwaltung nicht, was für Gehälter die Kollegen beziehen, da am Monatsschluß jeder Beamte auf einem Zettel quittiert, der zur Kasse geht, worauf die Zahlung erfolgt. [1])

Relativ am besten werden die Beamten von Kreisbahnen besoldet, bei denen zwar der Betrieb in Händen einer Privatverwaltung liegt, der Kreis aber Eigentümer der Bahn und somit der Kreisausschuß die entscheidende Instanz ist.

Wir lassen nachstehend die Gehaltsstufentabelle einer Kreisbahn folgen:

Das Anfangsgehalt des Betriebskontrolleurs beträgt 2100 M., steigt alle 3 Jahre um 200 M. bis zum Höchstbetrage von 4300 M. (Seit dem 1. April 1910 ein pensionsberechtigter Wohnungsgeldzuschuß von 400 M., und 50 M. für Uniform.)

Die Betriebssekretäre erhalten ein Anfangsgehalt von 1500 M.

---

[1]) Vgl. auch die Schilderung aller Berufsfragen in „Die Lage der deutschen Privateisenbahnbeamten", herausgegeben vom Verbande Deutscher Privateisenbahnbeamten. E. V. Berlin 1909.

steigend alle 3 Jahre um 200 M. bis 2900 M., (Wohnungsgeldzuschuß seit 1. April 1909 200 M.).

Die Büreau- und Stationsassistenten 1200 M., steigend alle 3 Jahre um 200 M. bis 2400 M., (Wohnungsgeldzuschuß 160 M. und freie Uniform).

Stationsvorsteher I. Klasse 1500 M., steigend alle 3 Jahre um 200 M. bis 2900 M., (Wohnungsgeldzuschuß 200 M. und freie Uniform).

Stationsvorsteher II. Klasse 1200 M., steigend alle 3 Jahre um 200 M. bis 2400 M., (Wohnungsgeldzuschuß 160 M. und freie Uniform).

Bahnmeister 1200 M., steigend alle 3 Jahre um 120 M. bis 1800 M., (Wohnungsgeldzuschuß 120 M. und freie Uniform).

Werkmeister 1800 M., steigend alle 3 Jahre um 200 M. bis 2900 M., (Wohnungsgeldzuschuß 200 M. und freie Uniform).

Zugführer 1000 M., steigend alle 3 Jahre um 100 M. bis 1500 M. (Wohnungsgeldzuschuß 120 M. und freie Uniform). Die Nebeneinnahmen (Fahrgelder), werden mit 300 M. dem pensionsfähigen Gehalt zugerechnet.

Lokomotivführer 1200 M., steigend alle 3 Jahre um 120 M. bis 1800 M., (Wohnungsgeldzuschuß 120 M. und freie Uniform). Die Nebeneinnahmen (Fahrgelder und Ersparnisprämien) werden mit 600 M. dem pensionsfähigen Gehalt zugerechnet.

Geprüfte Lokomotivheizer 1000 M., steigend alle 3 Jahre um, 100 M. bis 1500 M., (Wohnungsgeldzuschuß 100 M. und freie Uniform). Die Nebeneinnahmen (Fahrgelder und Ersparnisprämien) werden mit 300 M. dem pensionsfähigen Gehalt zugerechnet.

Werkstättenvorarbeiter 1140 M., steigend alle 3 Jahre um 90 M. bis 1600 M., (Wohnungsgeldzuschuß 120 M. und freie Uniform).

Büro- und Stationsgehilfen erhalten im ersten halben Jahre nichts, im zweiten halben Jahre monatlich 10 M., im dritten halben Jahre 20 M., im vierten halben Jahre 30 M., vom dritten Jahre 360 M. jährlich, steigend alle 3 Jahre um 90 M. bis 900 M. Dieselben sind nicht in der Pensionskasse.

Zum Vergleich setzen wir die Einkommenstabelle der Beamten eines Privatbetriebes[1]) hierher:

[1]) Vgl. auch die Angaben über die Gehälter des Bahnpersonals bei Braunkohlenindustriebetrieben (S. 249).

Stelle (Diensttittel)	niedrigstes	Vorrückung alle 3 Jahre im	höchstes	Höchstgehalt wird erreicht nach Jahren
	Monatsgehalt			
	M.	M.	M.	
Verkehrsinspektor	—	25	500	—
Rendant	—	25	380	—
Betriebsleiter	170	20	290	18
Stellvertretender Betriebsleiter, Sekretäre und Stationsvorst. 1. Klasse	130	15	220	18
Stationsvorsteher 2. Klasse, dann Buchhalter, Bureau-, Kontroll-, Stations- und Verwaltungs-Assistenten . .	110	10	170	18
Stations-Aufseher	105	7,50	150	18
Kanzlisten, Bautechniker und Stationsgehilfen	95	7,50	140	18
Haltestellenaufseher, Bauzeichner und Bureaugehilfen. .	85	7,50	130	18
Packmeister und Rangiermeister	90	5	135	27
Stationsdiener	80	5	125	27
Bahnmeister.	95	7,50	155	24
Oberlokomotivführer	145	10	205	18
Lokomotivführer 1. Klasse . .	122,50	7,50	167,50	18
Lokomotivführer 2. Klasse . .	100	7,50	145	18
Schlosserheizer	95	5	140	27
Heizer.	90	5	135	27
Zugführer (Schaffner) . . .	80	7,50	140	24
Bremser	75	5	120	27

Vielfach wird zwar die Gehaltsskala von den Privatbahnen angegeben, aber die Beamten des Außendienstes erreichen das Höchstgehalt nicht, weil sie bei dem anstrengenden Dienst nicht lange genug im Amt bleiben. Eine Verwaltung ist bekannt, bei der eine Reihe von Zugführern 14, 15 und 16 Jahre im Dienst ist, wovon aber noch keiner 1200 M. Gehalt bezieht. Ebenso beziehen Lokomotivführer, die 25 Jahre Führer sind, noch nicht das Höchstgehalt. Ähnlich ist es bei anderen Beamtenschichten. Es darf dabei nicht vergessen werden, daß von dem Gehalt noch die Beiträge für die Kleiderkasse, die Invaliden- und Krankenkassen- sowie die Pensionskassenbeiträge abgehen. Die in der

Gehaltsordnung vorgesehene Aufbesserung kommt durch Verhängung von Geldstrafen öfter in Fortfall.

Die einzelnen Besoldungstabellen weisen, was das Mindest- und Höchstgehalt betrifft, wesentliche Unterschiede nicht auf, solche bestehen nur in den Vorrückungszeiten. Eine Gegenüberstellung der Einkommen ist schon wegen der verschiedenartigen örtlichen und dienstlichen Verhältnisse hinsichtlich der Titulaturen sehr schwer; dazu kommen noch wesentliche Unterschiede in den Nebenbezügen, die freie Dienstwohnung, freies Brenn- und Beleuchtungsmaterial, Wohnungsgeldzuschuß, Dienstkleidung, Fahr-, Kilometer-, Übernachtungs- und Ausbleibegelder, Prämien usw.

Um für eine solche Gegenüberstellung eine einigermaßen einwandfreie Grundlage zu erhalten, müßte von jedem Privateisenbahner selbst eine genaue Erklärung über sein Einkommen eingeholt werden. Mit einem solchen Material ließe sich dann ein zutreffendes Bild der Sachlage geben.

Die meisten Beamten sind nicht imstande, von ihrem Gehalt Ersparnisse zu machen. Im Falle einer Kündigung und des damit verbundenen Stellenwechsels, mit dem meist ein Umzug verbunden ist, der erhebliche Kosten verursacht, kommen sie leicht in finanzielle Schwierigkeiten.

Dienstwohnung oder Wohnungsentschädigung erhalten der Betriebsleiter, die Stationsvorsteher und die Stationsaufseher der Privatbahnen, aber die Haltestellenaufseher, Packmeister, Rangiermeister und Stationsdiener nur ausnahmsweise, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erheischen.

Kaution. Während bei sämtlichen Staatsverwaltungen die sogenannte Amtskaution für im Kassendienst beschäftigte Beamte in Fortfall gekommen ist, besteht bei einigen Privatverwaltungen noch dieser veraltete und unzweckmäßige Sicherheitsmodus.

Wir setzen aus einem Anstellungsvertrag die Bestimmungen über die Kautionsstellung hierher:

„Die Direktion kann von jedem Angestellten die Stellung einer Kaution in der ihr zweckdienlich erscheinenden Höhe verlangen, sofern demselben eine persönliche Verantwortung für das gesellschaftliche Eigentum obliegt. Die Kaution ist entweder in Bar, in zur Anlage von mündelsicheren geeigneten Papieren, durch Kautionsleistung von Versicherungsgesellschaften oder durch sonstige Bürgschaft zu leisten; die Bestimmung hierüber steht der Direktion vollkommen frei. Die Kaution dient zur Deckung allfälliger Ersätze; sie wird dem Betreffenden zurückgegeben, sobald er den Dienst der Gesellschaft verläßt und sobald festgestellt ist, daß die Gesellschaft gegen den Kautionserleger keine Forderung mehr zu stellen hat."

Einige Verwaltungen stellen noch schärfere Kautionsbestimmungen. Sie verzinsen in Bar geleistete Kautionen nicht und überlassen es dem Kautionssteller, falls er Wertpapiere deponiert, die Auslosung oder Kündigung derselben zu überwachen. Die Rückgabe der Kaution erfolgt frühestens 3 Monate nach dem Dienstaustritt und nach Ablauf dieser Frist erst nach Feststellung der etwaigen Ansprüche der Verwaltung. Die Kaution haftet meist für alle Ansprüche, welche aus der Amtstätigkeit des Beamten, insbesondere durch mangelhafte Kassenführung, Überschreitung des zulässigen höchsten Kassenbestandes, unrichtige Abrechnungen, fehlerhafte Anwendung der Tarife, ungenügende Kontrolle der unterstellten Beamten erwachsen. Die Verwaltung hat das Recht, sich aus der Kaution bezahlt zu machen und zu diesem Zweck die hinterlegten Wertpapiere ohne gerichtliche Einmischung zu verkaufen. Sie verfällt als Konventionalstrafe, sobald dem Beamten eine Veruntreuung oder Unredlichkeit oder auch nur der Versuch einer solchen nachgewiesen wird, ohne Rücksicht auf die Höhe des Betrages der betätigten oder versuchten Veruntreuung respektive Unredlichkeit, und haftet auch für allen Schaden, welcher der Verwaltung durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist seitens des Beamten erwächst.

Anstellungs- (rechtliche) Verhältnisse[1]. Die Privat-

[1] Vgl. auch Kammergerichtsrat Dr. W. Boethke: „Der Dienstvertrag der Beamten der Privateisenbahnen in Preußen" (Eisenbahnrechtliche Entscheidungen und Abhandlungen, Band XXI).

eisenbahnbeamten stehen unter dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Wenngleich der Eisenbahnbetrieb an sich ein Gewerbe ist, so ist er doch von der Gewerbeordnung ausdrücklich ausgenommen. Auf einzelne Angestellte ist das Handelsgesetzbuch anzuwenden, nämlich auf diejenigen, die vorzugsweise mit kaufmännischen Dienstleistungen betraut sind. Die Betriebsbeamten gehören in der Regel noch nicht zu ihnen.

Soweit die Eisenbahnen von Kommunalverbänden (Provinz, Kreis, Gemeinden) betrieben werden, sind die Rechtsverhältnisse der Angestellten im allgemeinen dieselben wie bei einer Privatbahn, jedoch kann den dort angestellten Personen die Stellung von Kommunalbeamten verliehen werden. In diesem Falle kommen nicht die Vorschriften des Privatrechts (Bürgerliches Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch), sondern die des öffentlichen Rechtes zur Anwendung.

Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches sind nur anzuwenden, wenn nichts anderes zwischen den Parteien vereinbart ist. Im allgemeinen können die Parteien vereinbaren, was sie wollen; es besteht Vertragsfreiheit. Einige Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches sind aber zwingend, d. h. sie können nicht durch Privatvereinbarung abgeändert werden.

Das Ziel der Angestellten geht dahin, möglichst den Staatseisenbahnbeamten gleichzustehen. Dies läßt sich aber kaum erreichen, weil nur wenige Verwaltungen sich dazu verstehen, die Angestellten auf Lebenszeit anzunehmen. Es wird vielmehr eine Kündigungsfrist, meist nur eine vierwöchentliche, vereinbart, so daß das Vertragsverhältnis auf einseitigen Wunsch eines der Teile zu einem gewissen Zeitpunkt gelöst werden kann.

Bei einigen Kreisbahnen besteht die Bestimmung, daß die Verwaltung nicht kündigen darf, wenn der Beamte nach dem Ermessen der Betriebsdirektion seinen Verpflichtungen nachkommt. Da aber die Betriebsdirektion auch bei geringfügigen Verfehlungen sagen kann, daß das nicht der Fall sei, so hat diese Bestimmung wenig praktischen Wert.

In manchen Anstellungsverträgen werden die Beamten von

Privatbahnen auch zu solchen Dienstleistungen verpflichtet, welche nicht zu ihren eigentlichen Dienstobliegenheiten gehören.

Sofortige Entlassung ziehen folgende Vergehen nach sich:

Grobes Dienstvergehen, Trunkenheit, Ungehorsamkeit gegen Vorgesetzte, Betrügereien und sonstige derartige Handlungen, Mitnahme von Personen und Sachen ohne gültige Fahrscheine und Vorlegung falscher Zeugnisse.

Der Betriebsleiter ist berechtigt, Ordnungsstrafen (meist bis zu 5 M.) zu verhängen, welche vom Gehalt in Abzug gebracht werden und dem Unterstützungsfonds für hilfsbedürftige Beamte zufließen.

Urlaub. Die Erteilung von Urlaub ist willkürlich und nicht geregelt. Anspruch darauf hat bei den meisten Verwaltungen niemand. Bei einer Bahn erhalten Stationsbeamte nach dem 5. Dienstjahre 14 Tage Urlaub, Führer und Fahrbeamte keinen oder ganz kurzen Urlaub.

Beamte und Verwaltungen. Die kurze Kündigungsfrist und die damit verbundene Unsicherheit der Existenz der Privateisenbahnbeamten führen vielfach zu unerfreulichen Zuständen, besonders zu ungerechtfertigter Entlassung.

Bewirbt sich ein Beamter um eine andere Stelle, so erhält er, falls seine Verwaltung davon erfährt, sehr oft ohne weiteres seine Kündigung. Die Verwaltung, bei der er sich beworben, fragt meist bei der früheren an und erhält dann eine ungünstige Auskunft, so daß der Suchende oft Monate braucht, um wieder eine Stelle zu erhalten.

Vielfach werden pensionierte Offiziere in leitende Stellungen gebracht, während mehr höhere Techniker und Ingenieure genommen werden sollten. Jedenfalls müßte eine Prüfung der Qualifikation der leitenden Beamten gefordert werden.

Es gibt noch immer Verwaltungen, welche sich nicht scheuen, auch minderwertiges Personal anzustellen. So werden oft an Stelle von Bahnmeistern mit theoretischen und praktischen Kenntnissen Vorarbeiter angestellt. Wo bleibt da die Sicherheit für das Publikum?

Auch ist es ein Mißstand, wenn frühere Gastwirte oder Kaufleute nach ganz kurzer Ausbildung selbständige Posten als Stationsverwalter erhalten, während sie noch nicht einmal die Signalordnung kennen.

Diensteinteilung. Die Dienstzeit der Beamten an den meisten Privatbahnen, besonders der im Außendienst stehenden, ist noch übermäßig lang. Im allgemeinen ist den Verwaltungen aufgegeben worden, sich nach den für die Staatseisenbahnbeamten geltenden Bestimmungen zu richten, doch wird vielfach davon abgewichen. Die Verwaltungen sind der Aufsicht eines staatlichen Kommissars unterstellt, der darüber zu wachen hat, daß allzugroße Abweichungen nicht stattfinden. Besonders werden die Bestimmungen beim Lokomotivpersonal nicht innegehalten. Die Lokomotivführer und Heizer sollen durchschnittlich nur 10 bis 11 Stunden Dienst tun, haben aber in Wirklichkeit bedeutend mehr, besonders zur Zeit des starken Herbst- und Winterverkehrs. Bei einzelnen Verwaltungen haben die genannten Beamtenschichten im ganzen Jahre keinen ganzen freien Tag, da der Ruhetag — auch des Sonntags — von einem Mittag zum anderen dauert.

Bei manchen Privatbahnen ist der Sonntagsdienst besonders anstrengend, weil vielfach Sonderzüge gefahren werden müssen. In diesem Falle findet infolge Mangels an Personal eine enorme Überschreitung der Dienststunden statt, so daß manche Beamten nur eine 5stündige Nachtruhe haben. Eine 14stündige Dienstdauer ist bei vielen Verwaltungen nichts Ungewöhnliches, in manchen Fällen wird sie bis zu 16, ja sogar bis zu 18 Stunden ausgedehnt.

Ein besonderer Übelstand besteht hier und da noch in dem Umstand, daß der Dienst ohne Unterbrechung den ganzen Tag dauert, ohne daß den Beamten eine halbe Stunde Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten gegeben wird. Diese werden im Zuge, im Packwagen, auf der offenen Bremse und auf der fahrenden Lokomotive eingenommen. Es befindet sich meist auf der Personalstation kein Aufenthaltsort, wo sich die Beamten ihr Essen wärmen, Kaffee kochen oder sich irgendwie vor Wind und

Wetter schützen könnten. Es gibt nur Übernachtungslokale, die aber niemand benutzen darf als das Ablösungspersonal des Nachts. Auf vielen Stationen ist nicht einmal Trinkwasser vorhanden. Die Dienstbetten befinden sich mitunter in einem traurigen Zustand. Die Pausen, welche zwischen den fahrplanmäßigen Zügen liegen, und die die Verwaltung der vorgesetzten Behörde als Ruhepausen angibt, werden vielfach dem Personal nicht gewährt, sondern durch Rangieren ausgenutzt. Infolge dieser Einrichtung hat jeder Beamte 12—17 Stunden ununterbrochen Dienst. Die durch die lange Dienstdauer hervorgerufene Überbürdung wird noch verschärft durch das hervorragende Sparsamkeitssystem. Vielfach ist ein einziger Mann für alles da. Der Zugführer ist zugleich Bremser, Schaffner, Packmeister, Postschaffner und auf den meisten Stationen verantwortlicher Stationsbeamter; er hat die An- und Abmeldungen des Zuges zu besorgen, weil die Stationen mit Agenten oder überhaupt nicht besetzt sind.

Es muß eine strengere Kontrolle der der Aufsichtsbehörde unterstellten Privateisenbahnverwaltungen gefordert werden, um übermäßige Ausnutzung des Personals zu verhindern.

Pensionsverhältnisse. Die meisten Privateisenbahnbeamten sind der „Pensionskasse für Beamte Deutscher Privateisenbahnen" in Berlin angeschlossen. Sobald eine Bahnverwaltung an der Pensionskasse beteiligt ist, sind sämtliche bei ihr fest angestellte Beamte, die das 40. Jahr noch nicht überschritten haben, zur Mitgliedschaft verpflichtet. Beamte über 40 und unter 50 Jahren können gegen 25 % höhere laufende Beiträge beitreten.

Die Verwaltungen zahlen:

1. einen einmaligen Zuschuß in Höhe von 40 M. für das Kilometer,
2. einen laufenden Zuschuß in Höhe des Gesamtbetrages der von ihren Mitgliedern zu leistenden fortlaufenden und Gehaltsverbesserungsbeiträge,
3. einen außerordentlichen Zuschuß bei versicherungstechnischen Fehlbeträgen und die auf die alljährlich nach dem Verhältnis der Kassenmitgliederbeiträge zu verteilenden Verwaltungskosten.

Die Mitglieder zahlen:

1. ein Eintrittsgeld in Höhe von $^{1}/_{12}$ des anrechnungsfähigen Diensteinkommens,
2. einen laufenden Beitrag von 5,5 % ihres Diensteinkommens bzw. 4,9 % ihrer Pension,
3. bei Gehaltsaufbesserungen den einmonatlichen Betrag der Erhöhung.

Die Kasse gewährt nach zehnjähriger Beitragszeit im Falle dauernder Dienstunfähigkeit:

1. Pension in Höhe von 20/60 des anrechnungsfähigen Diensteinkommens.
2. Witwengeld in Höhe von 40 % der Pension, mindestens jedoch 300 M.
3. Waisengeld für jedes Kind bis zum 18. Lebensjahre in Höhe von $^{1}/_{5}$, oder, wenn die Mutter nicht mehr lebt, in Höhe von $^{1}/_{3}$ des Witwengeldes.

Die Pension für jedes nach zehnjähriger Beitragszeit vollendete Jahr steigt bis zum 30. Jahre einschließlich um je $^{1}/_{60}$ bis auf $^{40}/_{60}$ und in den dann folgenden 10 Beitragsjahren um je $^{1}/_{120}$, nach vollendetem 40. Beitragsjahre also bis zur Höchstpension von $^{45}/_{60}$.

Einige Verwaltungen zahlen das Eintrittsgeld sowie die Beiträge für die Mitglieder, andere nur die Beiträge, einige verpflichten dafür ihre Mitglieder, eine gewisse Reihe von Jahren im Dienste der betreffenden Verwaltung zu bleiben.

Es gibt auch Verwaltungen mit eigener Pensionskasse. So z. B. hat die Firma Fr. Krupp in Essen eine Pensionskasse, der alle bei der Firma beschäftigten Personen, welche der Krankenkasse als versicherungspflichtige Mitglieder angehören, angehören müssen. Mit dem Ausscheiden eines Mitgliedes aus dem Personal der Firma erlöschen jedoch sämtliche Ansprüche desselben und seiner Hinterbliebenen an die Kasse.

Organisation. Die meisten Privateisenbahnbeamten sind dem „Verband Deutscher Privateisenbahnbeamten" Berlin E. V. (Geschäftsstelle Wilmersdorf, Ringbahnstr. 7) angeschlossen. Der Verband befindet sich fortgesetzt in aufsteigender Entwicklung und zählt rund 14 000 Mitglieder. Er will die wirtschaftlichen Verhältnisse seiner Mitglieder fördern und die kollegialen und idealen Interessen pflegen und stärken. Er ge=

währt seinen Mitgliedern unentgeltlichen Rechtsschutz in Berufsunfallsachen, zahlt Unterstützungen an solche, die unverschuldet in Not geraten sind, und eine Sterbegeldunterstützung an die Hinterbliebenen; er vermittelt kostenlos Stellungen.

Der Verband steht auf patriotischer Grundlage, er erstreckt sich über ganz Deutschland und hat auch zahlreiche Mitglieder in den deutschen Kolonien, in Afrika und in China.

Trotz der ausgesprochenen nationalen Richtung des Verbandes gibt es noch eine Reihe von Verwaltungen, welche den Zutritt ihrer Beamten zu dem Verbande nicht gern sehen, weil sie überhaupt ihre Beamten in keiner Organisation, sei es immer, was für eine es will, haben wollen.

Es muß aber hervorgehoben werden, daß eine große Anzahl von Verwaltungen nicht nur ihre Beamten gewähren lassen, sondern auch geradezu den Beitritt zu dem Verbande gern sehen. Zwischen dem Vorstand und den Verwaltungen besteht auch insofern eine Verbindung, als die Verwaltungen sich zur Erlangung von Personal der Stellenvermittlung des Verbandes bedienen. —

Entwicklungsmöglichkeiten. Zur Vervollständigung des Bildes seien schließlich die Reformvorschläge und ihre Begründung erwähnt, die der Betriebsdirektor Liebmann in seinem schon erwähnten Aufsatz entwickelt. Der Fall, daß jemand sich eine Tätigkeit im Kleinbahnbetriebe von vornherein zum Berufe wählt, heißt es hier, gehöre bei der Jugend der Kleinbahnen heute noch zu den Seltenheiten. „Welchen besonderen Bildungsgang sollte derjenige auch durchmachen, der sich diesem Berufe widmen will? Eine Spezialausbildung für den Kleinbahnberuf gibt es bis jetzt eben noch nicht. Diesem Berufe strömen Personen von verschiedenartigster Veranlagung und Ausbildung und aus den verschiedensten Bevölkerungskreisen zu, wie es gerade der Zufall und der Zickzacklauf mancher Lebensschicksale mit sich bringt." Jetzt aber, da das preußische Kleinbahngesetz seit mehr denn anderthalb Jahrzehnten in Geltung ist und zu einer ansehnlichen, stetig fortschreitenden

Ausdehnung des Kleinbahnnetzes geführt hat, bei dem in Preußen allein rund 28 000 Beamte und 18 000 ständig beschäftigte Arbeiter Verwendung finden,[1]) sei es angebracht, die Tätigkeit im Kleinbahnbetriebe als besonderen Beruf anzusehen und für ihn eine besondere fachliche Ausbildung zu fordern.

Man wird im allgemeinen drei Klassen von Beamten unterscheiden müssen: a) solche, die zu leitenden Stellungen befähigt sind (höhere Beamte), b) Subalternbeamte, c) Unterbeamte. Allerdings werde man in der Praxis nicht immer starr an dieser Dreiteilung festhalten können, denn die Eigenart der Kleinbahnbetriebe — deren jeder gewissermaßen eine besondere Individualität darstelle — bringe es mit sich, daß die Grenzen sich manchmal verwischen. Zur ersten der drei genannten Gruppen wird man die Betriebsdirektoren, Betriebsleiter und Abteilungsvorstände großer Unternehmungen zählen müssen, die in der Regel höhere Techniker mit voller akademischer Bildung und ausreichender Praxis sein werden (Diplom-Ingenieure, Regierungsbaumeister usw.). Zur zweiten Gruppe gehören etwa die Betriebsleiter und Bahnverwalter mittelgroßer Unternehmungen, dann die Betriebs- und Verkehrskontrolleure und Anwärter, die Bahnhofsvorsteher größerer Bahnhöfe, die Bahnmeister, Werkmeister, Lokomotivführer, vielleicht auch die Materialienverwalter und Zugführer. Zur dritten Gruppe seien die anderen nachgeordneten Beamten zu zählen, doch können unter Umständen bei großen Unternehmungen manche dieser Stellen die Einreihung in die zweite Gruppe rechtfertigen.

Die an zweiter Stelle genannte Gruppe von Beamten sei

---

[1]) Nach der Statistik für 1909/1910 sind angestellt:
bei privaten Haupt- und Nebenbahnen:
7056 etatmäßige Beamte und Diätare
6429 ständige Arbeiter
bei privaten nebenbahnähnlichen Kleinbahnen:
6196 etatmäßige Beamte und Diätare
7703 ständige Arbeiter
bei privaten Straßenbahnen (Kleinbahnen):
39 218 etatmäßige Beamte und Arbeiter
17 551 ständige Arbeiter.

es hauptsächlich, die sich gegenwärtig aus den mannigfaltigsten Elementen zusammensetzt und bei deren Auswahl und Anstellung in erster Linie anderweite Grundsätze als bisher oder überhaupt bestimmte Grundsätze Geltung erlangen sollten. „Haben wir doch an unseren staatlichen Baugewerk- und Tiefbauschulen sowie an den Maschinenbauschulen Lehranstalten, die wie keine anderen zur Heranbildung eines tüchtigen Nachwuchses für die genannten Stellen geeignet sind.... Dieses Ziel läßt sich vielleicht dadurch erreichen, daß man jenen, die den erfolgreichen Besuch einer der genannten technischen Schulen nachweisen können, Gelegenheit bietet, in einem weiteren Kurse noch die für den Kleinbahndienst erforderlichen besonderen Kenntnisse zu erwerben. Ein solcher Kursus könnte zunächst versuchsweise nur an einer, möglichst zentral gelegenen Stelle — etwa in Frankfurt a. O. oder Magdeburg an einer der dort bestehenden technischen Schulen — eingerichtet werden."

10. Kapitäne und seemännische Schiffsoffiziere der Handelsmarine.

Die Entstehung des modernen Berufs der Kapitäne und seemännischen Schiffsoffiziere der Handelsmarine war eine Folge der Veränderungen, die unsere Handelsschiffahrt und damit das Schiffergewerbe im Laufe der letzten Jahrzehnte erfahren hat.

Der Schiffer früherer Zeit, jetzt Kapitän genannt, war kein Angestellter des Reeders im Sinne der heutigen Privatangestelltenbewegung. Er war der alleinige Eigentümer oder wenigstens Mitreeder des von ihm geführten Schiffes, also recht eigentlich der Arbeitgeber der Schiffsmannschaft, zumal die praktische Besorgung des Reedereigeschäftes ebenfalls in seiner Hand lag. Zu seiner Unterstützung hatte der Schiffer nur einen Steuermann an Bord, der auf die nächste Gelegenheit wartete, durch Kauf oder Heirat selbst Reeder eines Schiffes und damit Schiffer zu werden. Bis dahin gehörte der Steuermann einfach zur Schiffsmannschaft, wie ja die alte, erst im Jahre 1903 außer Kraft gesetzte Seemannsordnung nur den Schiffer und die Schiffsmannschaft als Besatzung eines Schiffes kennt. Ebenso spricht die alte Seemannsordnung da, wo sie den Vertreter des Schiffers erwähnen muß, immer nur von dem Steuermann. Man kannte eben nur als Ersatz für jeden Schiffer einen Steuermann, so daß die Berufstätigkeit des Steuermannes weniger ein Gewerbe als vielmehr ein Übergangsstadium genannt werden konnte. Dafür sprechen auch die ersten Lebenszeichen eines Bedürfnisses nach Berufsvereinen unter den Schiffern vor 100 Jahren. Die See-

22*

schiffervereine oder Schiffergesellschaften nahmen nur Schiffer und gewesene Schiffer als Mitglieder auf, aber keinen Steuermann, auch wenn er bereits im Besitze der Gewerbebefugnis zum Schiffer war.

Jetzt sind an die Stelle zahlreicher kleiner Segelschiffe wenige, verhältnismäßig aber sehr große Dampfer und Segelschiffe getreten, die neben dem Kapitän zwei bis sechs Steuerleute an Bord haben. Diese können also von vornherein nicht alle darauf rechnen, einmal Kapitän zu werden. Die heutigen Schiffe übertreffen auch an Wert die früheren Segelschiffe um ein vielfaches, so daß der einzelne Kapitän nicht mehr in der Lage ist, selbst ein solches Fahrzeug zu kaufen. Anstatt des Kapitäns wurden Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften und ähnliche Vereinigungen Besitzer der Schiffe. Jetzt ist der Kapitän Angestellter einer Reedereifirma, ebenso wie seine Steuerleute. Selbständigkeit ist für ihn ausgeschlossen, solange er zur See fährt, d. h. er kann in seinem Gewerbe nie mehr selbständig werden. Er bleibt Steuermann, bis eine Reederei ihn zum Kapitän eines Schiffes beruft, um nach ihren Anweisungen die heutigen Obliegenheiten eines solchen zu verrichten. Das rechtliche Verhältnis des Kapitäns zu seinem Arbeitgeber, dem Reeder, unterscheidet sich nur sehr wenig von dem der übrigen Schiffsbesatzung. Berücksichtigt man dazu, daß ihm häufig eine sehr lange Fahrzeit als Steuermann beschieden ist, ja, daß er oft vom Kapitän zum Steuermann zurückavancieren muß, so ist es einleuchtend, daß der Kapitän aus persönlichen und wirtschaftlichen Gründen im Gegensatze zu früher ein ungeschwächtes Interesse an der Regelung der Verhältnisse des Steuermannes behalten muß, daß Kapitäne und Steuerleute heute einen einheitlichen Stand bilden.

Den rechtlichen Verhältnissen der auf Seeschiffen angestellten Personen liegen die reichsgesetzlichen Bestimmungen der Seemannsordnung von 1872 zugrunde, die am 29. April 1902 vom Reichstage eine neue verbesserte Fassung erhielt. Nach dieser neuen Seemannsordnung, die am 1. April 1903 in Kraft trat, besteht eine Schiffsbesatzung aus drei gesonderten Gruppen: dem

Kapitän, den Schiffsoffizieren und der Schiffsmannschaft. Sie regelt nur die rechtlichen Verhältnisse der Schiffsoffiziere und Schiffsmannschaft zu der Reederei des Schiffes und die zur Aufrechterhaltung der Schiffsdisziplin erforderlichen Grundsätze. Das rechtliche Verhältnis des Kapitäns zur Reederei wird durch Bestimmungen des Handelsgesetzbuches geregelt, die, soweit wirtschaftliche Sicherstellung des Kapitäns in Frage kommt, den diesbezüglichen Bestimmungen der Seemannsordnung für die Schiffsoffiziere in der Hauptsache gleich sind.

Das durchschnittliche monatliche Einkommen beträgt nach amtlichen Ermittlungen:

für Kapitäne auf Dampfern aller Gattungen		über	250	M.
„ „ „ größeren Segelschiffen		„	250	„
„ „ „ kleineren Segelschiffen			125—195	„
„ erste Offiziere auf Passagierdampfern			125—210	„
„ „ „ „ Frachtdampfern			120—175	„
„ zweite „ „ Passagierdampfern			90—150	„
„ „ „ „ Frachtdampfern			85—125	„
„ dritte „ „ Passagier- und Frachtdampfern			80—110	„
„ vierte „ „ Passagierdampfern			100	„
„ erste „ „ Segelschiffen			110—140	„
„ zweite „ „ „			85— 90	„
„ dritte „ „ „			80	„

Nun ist aber bei der Beurteilung der Tätigkeitsbedingungen der seefahrenden Privatangestellten zu berücksichtigen, daß in jeder Beziehung die Eigentümlichkeiten des Seeschiffahrtsbetriebes nicht aus dem Auge gelassen werden dürfen. Was die Einkommensverhältnisse angeht, so spielt einerseits die freie Verpflegung und Wohnung, insbesondere für die nicht verheirateten Kapitäne und Offiziere eine gewisse Rolle. Andererseits ist aber auch wieder die Entbehrung eines geordneten Familienverhältnisses und die besondere Gefahr des Berufes stark in Rechnung zu ziehen. — Bei allen anderen Einzelheiten der Tätigkeitsbedingungen (Arbeitszeit, Sonntagsruhe, Urlaub usw.) überwiegen ganz die nachteiligen Umstände.

Die erwähnten Gehaltsverhältnisse gehen übrigens von der Voraussetzung einer normalen wirtschaftlichen Lage der Seeschifffahrt aus. Übt eine Depression in der Weltwirtschaft Einfluß auf die Lage der Seeschiffahrt aus, so treten wie in anderen Berufen Reduktionen bei jenen Mittelwerten der Gehaltssätze zutage. Unabhängig von diesen wirtschaftlichen Einflüssen bewegen sich die Gagen sämtlicher Schiffsoffiziere auf den Schiffen der kleinen Nord- und Ostseefahrt, namentlich aber auf Fischdampfern auf einem durchschnittlich ca. 20 % niedrigeren Niveau. Da die Arbeitsbedingungen auf Schiffen in derartiger Fahrt noch besonders schwer und aufreibend sind (2-Wachensystem), muß die Lage dieses Teiles der Schiffsoffiziere als besonders hart und verbesserungsbedürftig bezeichnet werden.

Für die Verpflegung ist durchschnittlich auf den Kopf der Besatzung (einschließlich der Mannschaft) 1 M. bis 1,25 M. pro Tag in Ansatz zu bringen. Eine eigene Verpflegung an Bord kommt nur noch selten vor, häufiger eine Übertragung von seiten der Reederei auf den Kapitän. In diesem Falle wird dem Kapitän für jeden Schiffsoffizier pro Tag in der Regel 1,25 M. (für die Besatzung entsprechend weniger) vergütet, wofür er die gesamte Besatzung zu beköstigen hat. Diese Art der Beköstigung ist nur noch bei kleinen Nord- und Ostsee-Reedereien üblich und wird von den anderen Angestellten „aufs schärfste bekämpft, da die Kapitäne in der Regel auf Kosten der zu beköstigenden Mannschaft pekuniäre Gewinne hieraus zu erzielen suchen," wie die Organisation der technischen Schiffsoffiziere hervorhebt.

Bei allen größeren Linien-Reedereien erhalten die Schiffsoffiziere sog. Kompetenzen. Das ist eine monatliche Entschädigung in Höhe von 30—50 M., je nach der bekleideten Charge, die nie in bar zur Auszahlung kommt, sondern, falls sie nicht in Naturalien (hauptsächlich Getränken) verzehrt wird, verfällt. Hierbei muß erwähnt werden, daß der Besatzung diese Naturalien in gleicher Höhe wie den Passagieren in Rechnung gebracht werden. Von der Monatsgage muß der Schiffsoffizier bei fast allen Reedereien (jedenfalls bei allen größeren) die nicht un-

erheblichen Aufwendungen für die Uniform (vorgeschrieben) bestreiten. Für diese Aufwendungen dürften je nach der Charge 10—20 M. pro Monat in Anrechnung zu bringen sein.

Über die Arbeitszeit der Schiffsoffiziere bestimmt § 35 der Seemannsordnung folgendes: „Den Schiffsoffizieren ist im Hafen oder auf der Reede eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden innerhalb jeder 24 Stunden zu gewähren." Dagegen wird für die Schiffsmannschaft nur eine Maximalarbeitszeit von zehn, in den Tropen acht Stunden täglich festgesetzt. Wird die Schiffsmannschaft über diese Zeit hinaus mit Arbeiten beschäftigt, so ist ihr dafür Überstundenlohn zu zahlen. Diese Vorschrift findet auf die Schiffsoffiziere keine Anwendung, sofern nicht ein anderes vereinbart ist. Daß Benachteiligungen der Schiffsoffiziere durch diese Sonderbestimmung der Seemannsordnung möglich sind, zeigen folgende Zeilen, die dem Briefe eines Schiffsoffiziers an den Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine entnommen sind:

„Wie uns von seiten des Kapitäns mitgeteilt wurde, ist demselben von der Reederei ein Schreiben zugestellt worden, worin dieselbe ihre Offiziere auffordert, sich zu erklären, ob diese ihre jetzige Gage behalten wollen oder Überstunden beanspruchen. Im letzteren Falle würde die Gage um den Betrag der Überstunden gekürzt werden."

Von der Arbeitszeit im Hafen und auf der Reede unterscheidet sich die Arbeitszeit auf See. Sie wird durch § 36 der Seemannsordnung nach dem Wachen= um Wachesystem geregelt, so daß jeder Schiffsoffizier Tag und Nacht fortlaufend vier Stunden Arbeitszeit, vier Stunden Freizeit usw., zusammen also täglich zwölf Stunden Arbeitszeit und zwölf Stunden Freizeit in je vierstündigen Abschnitten hat. Das gilt in gleicher Weise für die Werktage wie auch für jeden Sonn= und Festtag.

Mit Rücksicht auf die Sonntagsruhe der Schiffsoffiziere sowohl wie der Schiffsmannschaft im Hafen oder auf der Reede bestimmt § 37 der Seemannsordnung: „An Sonn= und Festtagen dürfen, solange das Schiff im Hafen oder auf der Reede liegt, Arbeiten, einschließlich des Wachtdienstes, nur gefordert werden,

soweit sie unumgänglich oder unaufschieblich oder durch den Personenverkehr bedingt sind." Treten diese Ausnahmefälle ein, so ist der Schiffsmannschaft die Sonn- und Festtagsarbeit als Überstundenarbeit zu vergüten, während nach § 40 diese Vorschrift auf die Schiffsoffiziere wieder keine Anwendung findet, sofern nicht ein anderes vereinbart ist.

Über den eigentlichen Anstellungsvertrag (Heuervertrag) verbreitet die Seemannsordnung sich ziemlich eingehend, um den vielfachen Möglichkeiten, wie Schiffsverlust u. dgl., mit denen in der Schiffahrt stets gerechnet werden muß, gerecht zu werden. Nach § 28 gibt es sowohl den Heuervertrag für eine Reise, also für eine bestimmte Zeit, als auch den Heuervertrag für unbestimmte Zeit. Im ersteren Falle erlischt das rechtliche Anstellungsverhältnis ohne weiteres nach Ablauf der vereinbarten Zeit, d. h. regelmäßig mit Beendigung der Reise. Jedoch gibt § 72 die Möglichkeit, daß der Schiffsoffizier schon vor Ablauf dieser Vertragszeit gegen seinen Willen entlassen werden kann, ohne daß der Reeder gehalten ist, ihm Gage und Verpflegung während des ganzen Restes der Vertragszeit zu gewähren. Vielmehr erhält der Schiffsoffizier in diesem Falle als „Entschädigung" nur noch die Gage für einen Monat seit dem Tage der Entlassung. Im Falle des Heuervertrages auf unbestimmte Zeit kann — sofern nicht ausdrücklich eine für beide Teile gültige Kündigungsfrist vereinbart ist — jeder Teil in jedem Hafen, den das Schiff zum Löschen und Laden anläuft, vom Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 24 Stunden zurücktreten. —

Nach Erwerb des Befähigungsnachweises zum Seesteuermann hat der junge Schiffsoffizier häufig mit großen Schwierigkeiten zu kämpfen, bevor er überhaupt die Anstellung als solcher bei einer Reederei erreicht. Ihm werden befahrene Steuerleute mit dem Befähigungsnachweis zum Schiffer auf großer Fahrt (Kapitän), zu dessen Erlangung eine vierundzwanzigmonatliche Fahrzeit als Steuermann gesetzlich vorgeschrieben ist, vorgezogen. Das ist ein Zeichen von Überfüllung des Berufes. Aber auch der pflichttreueste Schiffsoffizier muß unter

Umständen 15—20 und oft mehr Jahre warten, bis er endlich Kapitän eines Schiffes wird.

Allerdings hat die größte deutsche Dampfschiffsreederei, die Hamburg-Amerika-Linie, einen Teil ihrer Schiffsoffiziere in kürzerer Frist zu Kapitänen befördert. Aber wie unsicher die Existenz auch dieser Angestellten selbst bei der größten deutschen Reederei ist, das beweist eine Verfügung der Leitung der Hamburg-Amerika-Linie von Anfang des Jahres 1908. Während bis dahin ältere Kapitäne bei einer Überproduktion von Kapitänen in Verbindung mit dem Ausscheiden verschiedener Dampfer aus der Flotte dieser Reederei gegen Fortbezug ihres Gehaltes zur Verfügung gehalten wurden, soll ihnen in diesem Fall ein beliebiger Dampfer der Hamburg-Amerika-Linie angeboten werden, dessen Führung jeder übernehmen muß, auch wenn das Schiff im Verhältnis zu der langen Dienstzeit des betreffenden Kapitäns bei der Reederei und im Vergleich zu dem bisher von ihm geführten Dampfer als minderwertig zu bezeichnen sein sollte. Dafür soll der jüngere Kapitän, der den angebotenen Dampfer gerade führt, von dieser seiner Stellung zurücktreten und vor die Wahl gestellt werden, sich entweder zum ersten Offizier degradieren zu lassen oder auf unabsehbare Zeit ohne Gehalt oder Entschädigung „beurlaubt" zu werden. Ist ein älterer Kapitän, dem in dieser Weise ein Schiff angeboten wird, nicht geneigt, von dem Anerbieten Gebrauch zu machen, so wird er ebenfalls ohne Gehalt oder Entschädigung „beurlaubt". Dieselbe Maßregel der Degradation oder „Beurlaubung" ohne Gage pflanzt sich natürlich auf die bei der Hamburg-Amerika-Linie angestellten Schiffsoffiziere aller Grade fort.

„Man kann diese Verfügung der größten deutschen Reederei wohl die Verkörperung eines bei der Mehrzahl unserer Reedereien gebräuchlichen Systems nennen" — schreibt die schon oben erwähnte Organisation der Angestellten — „das für die betroffenen Schiffsoffiziere oft Monate der Stellenlosigkeit und Verdienstlosigkeit bedeutet. Sind infolge Verkaufes, Verlustes oder Aufliegens von Schiffen Schiffsoffiziere entbehrlich, so werden sie —

wie es genannt zu werden pflegt — beurlaubt, d. h. sie werden ohne jede Gage entlassen, bis die Reederei nach oft häufigen Gesuchen um Wiederbeschäftigung erklärt, daß der eine oder andere seinen Dienst wieder antreten könne. Unter großen Entbehrungen ihrer Familie harren die Schiffsoffiziere oft Monate hindurch in dieser Verdienstlosigkeit aus, um zu ihrer bisherigen Reederei zurückkehren zu können. Und das aus zwei Gründen! Bei einer anderen Reederei müßte man auf der langwierigen Stufenleiter zum Kapitän stets wieder von unten anfangen, während man bei der bisherigen Reederei doch wenigstens die Aussicht hat, ungefähr nach dem erreichten Dienstalter weiteravancieren zu können. Ferner läuft man Gefahr, bei einem Wechsel der Reederei den größten Teil des an die Zwangs-Betriebspensionskasse selbst gezahlten Beitrages sowie alle Ansprüche an die Leistungen dieser Kasse zu verlieren."

Von einem Urlaub im landläufigen Sinne kann man bei Schiffsoffizieren nicht reden. Eine Bestimmung der größten deutschen Reederei besagt, daß ein Urlaub unter Fortbezug der Gage bis zu einer Dauer von 48 Stunden bewilligt werden darf, daß aber jeglicher Bezug von Gage seit Beginn des Urlaubes fortfällt, wenn ein längerer Urlaub beantragt wird.

Unter Würdigung aller dieser Verhältnisse muß es verständlich erscheinen, daß in den Schiffsoffizieren oft der Wunsch nach Verbesserung ihrer Lage aufgekommen ist.

Nach Lage der Verhältnisse konnte es nicht ausbleiben, daß im Laufe der Jahre unter den Schiffsoffizieren das Bedürfnis nach Organisation in Vereinigungen zur Hebung ihrer wirtschaftlichen Lage entstand. Die vorhandenen Seeschiffervereine beschäftigten sich fast ausschließlich mit technischen Fragen und vermieden es, durch Erörterung von Existenzfragen ihrer fahrenden Mitglieder die Möglichkeit eines Einflusses auf die wirtschaftliche Lage der Kapitäne zu gewinnen. Die Mitarbeit der von der Mitgliedschaft in den Seeschiffervereinen ausgeschlossenen Schiffsoffiziere wünschten sie zudem nicht. So sahen sich denn die Schiffsoffiziere genötigt, in besonderen Steuermannsvereinen

zusammenzutreten, die es sich zur Aufgabe machten, über der Mitbeteiligung an allen technischen Fragen der Handelsschiffahrt auch die Wünsche ihrer Mitglieder auf wirtschaftlichem Gebiete nicht zu vergessen. Es bildeten sich in Hamburg, Bremerhaven, Stettin, Leer und Lübeck je ein Steuermannsverein. Die Vereine in Bremerhaven und Leer sind allmählich wieder erloschen. Dem Hamburger Steuermannsverein wollte es nicht recht gelingen, Freunde unter den Schiffsoffizieren zu gewinnen, so daß sich im Juli 1892 in Hamburg ein zweiter Steuermannsverein unter dem Namen „Verein Hamburger See-Steuerleute" bildete, der nach einem Jahre bereits 277 Mitglieder hatte. Im Anfange des Jahres 1894 gelang es dem Verein Hamburger See-Steuerleute, den älteren „Verein Deutscher Steuerleute" in Hamburg zu einer Verschmelzung zu bewegen, die unter dem Namen „Verein Deutscher See-Steuerleute zu Hamburg-Altona" vollzogen wurde. An inneren Einrichtungen für seine Mitglieder schuf der Verein zunächst eine Stellenvermittlung, eine Versicherung gegen durch Seeunfall herbeigeführten Verlust ihrer an Bord befindlichen Effekten und eine Unterstützungskasse für hilfsbedürftige Schiffsoffiziere sowie für ihre Hinterbliebenen.

Der Verein zählte am 1. Juli 1899 bereits 748 Mitglieder. Von diesen waren im Laufe der Jahre immer mehr zum Kapitän aufgerückt, die in der Erkenntnis, daß ihre Wünsche und Interessen auch jetzt noch mit denen der Schiffsoffiziere zusammenfielen, dem einmal gewählten Vereine treu blieben, anstatt sich einem Seeschifferverein anzuschließen. Als die Zahl dieser Mitglieder annähernd 100 betrug, wurde der Verein sich in seinen Generalversammlungen vom 13. und 20. Juli 1899 dahin schlüssig, daß er hinfort nicht nur für die Interessen der Schiffsoffiziere oder Seesteuerleute, wie dies sein Name ausdrückte, sondern zum beiderseitigen Vorteile auch für die auf gleichem Gebiete liegenden Interessen der Kapitäne einzutreten habe. Da die Wünsche des Vereins zur Revision der alten Seemannsordnung u. a. dahin gingen, daß für die Bezeichnung „Schiffer" entsprechend dem schon üblichen Sprachgebrauche das Wort „Kapitän" und für die

Steuerleute (wie auch für die Seemaschinisten) die besondere Gruppe der „Schiffsoffiziere" eingeführt werde, so wurde als Name des Vereins ab 1. Januar 1900 gewählt „Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine Hamburg". Einige Jahre später, als die weit über tausend zählenden Mitglieder sich auf alle Reedereien und Hafenstädte verteilten, wurde der Zusatz „Hamburg" gestrichen und der Verein fortan „Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine" genannt. Sein Sitz blieb Hamburg. Am 1. Januar 1900 erwarb er die Rechtsfähigkeit. Um dieselbe Zeit richtete der Verein für seine Mitglieder einen Rechtsschutz ein, der den auf See abwesenden Mitgliedern oder auch ihren Witwen schon tausende von Mark aus zunächst unerfüllt gebliebenen Ansprüchen erstritten hat. Am Ende des Jahres 1906 bestand die Mitgliederzahl bereits aus 285 aktiven Kapitänen, 1617 aktiven Schiffsoffizieren und 115 Landmitgliedern, d. h. Kapitänen und Schiffsoffizieren, die aus irgendeinem Grunde dem Dienste an Bord den Rücken gekehrt haben. Damit gehörte etwa ein Drittel aller deutschen Kapitäne und Schiffsoffiziere dem Vereine an.

Die weite Verbreitung der Mitglieder brachte es mit sich, daß oft Wünsche laut wurden, der Verein möchte als Sammelpunkt für die nicht auf Hamburger Schiffen fahrenden Mitglieder Nebenstellen in den einzelnen Hafenstädten einrichten. Den Wünschen wurde Folge gegeben. Es entstand zunächst für die zahlreichen an der ostasiatischen Küste fahrenden Mitglieder die Nebenstelle Hongkong im Jahre 1903. Zwei Jahre später beschloß der Verein Pommerscher Schiffsoffiziere in Stettin, sich aufzulösen und als Nebenstelle Stettin in den Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine überzugehen.

Seit seinem Bestehen hat der Verein an Witwen zahlreiche Unterstützungen gezahlt neben einigen tausend Mark, die er außerdem noch an hilfsbedürftige Mitglieder gezahlt hat. Die Effektenversicherung des Vereins bewährte sich ebenfalls.

Der Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine suchte mit nahestehenden Interessentengruppen stets gute

Beziehungen zu unterhalten. In diesen Bestrebungen sind ihm aber viele Hindernisse entstanden, deren Überwindung nicht immer geglückt ist. Insbesondere gelang es ihm nicht, den Verein Deutscher Seeschiffer zu Hamburg und den unter dessen Leitung stehenden Verband Deutscher Seeschiffervereine zu freundschaftlicher Zusammenarbeit zu bewegen.

Der Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine hat auch die Bestrebungen der Vereinigungen von Landangestellten mit Aufmerksamkeit verfolgt. Der Verein schloß sich im Jahre 1906 dem „Sozialen Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellten" und im nächsten Jahre dem „Hauptausschusse zur Herbeiführung einer staatlichen Pensions- und Hinterbliebenenversicherung für Privatangestellte" als Mitglied an.

Das Verhältnis des Vereins zu den Reedern bedarf als wichtiges Charakteristikum noch einer besonderen Erwähnung. Die Mitarbeit des Vereins Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine im Deutschen Nautischen Verein kann „wohl als Beweis dafür angesehen werden, daß die Allgemeinheit der Reeder den Bestrebungen des Vereins im Grunde nicht schroff ablehnend gegenübersteht und etwaige Gegensätze durch freie Aussprache hinwegzuräumen oder durch Entgegenkommen auszugleichen bereit ist." Dagegen hatte der Verein mit den Hamburger Reedern mehrfach Zwistigkeiten. Er schrieb darüber damals:

„Der erste offene und ernste Konflikt zwischen dem Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine und dem Verein Hamburger Reeder entstand im Jahre 1900, als ersterer sich mit gutem Erfolge um die Erhöhung der Gagen für Schiffsoffiziere bemühte und mit seinen Vorschlägen zur Revision der alten Seemannsordnung bei Regierung und Reichstagsabgeordneten eine manchen Erfolg versprechende Anerkennung fand. Das Verhalten des Vereins Hamburger Reeder veranlaßte damals eine ganze Reihe der großen Hamburger Reedereien, ihre Kapitäne und Offiziere vor die Wahl zu stellen, entweder sofort aus dem Verein auszutreten oder entlassen zu werden." Viele Mitglieder traten daraufhin aus dem Vereine aus. Die nächste Zeit blieb

eine Periode innerer Zerwürfnisse und des Niederganges für den Verein, bis er im Jahre 1902 die Krisis überstanden hatte und sich von da ab zu doppelter Mitgliederzahl entfaltete.

Im Dezember 1906 erfolgte zwischen dem Verein Hamburger Reeder abermals und dem Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine, dessen Mitgliederzahl fast die Zahl 2000 erreicht hatte, ein neuer Zusammenstoß. „Der letztere beschäftigte sich damals mit Erhebungen über die Einkommensverhältnisse der Kapitäne und Schiffsoffiziere und über ihre Wohnungsverhältnisse an Bord, wie solche für die Schiffsmannschaft ausschließlich der Schiffsoffiziere durch die Ausführungsbestimmungen zur neuen Seemannsordnung schon reichsgesetzlich geregelt sind." Diese Erhebungen, die noch gar keine Äußerung irgendeines Wunsches oder die Behauptung eines vorhandenen Mangels gezeitigt hatten, waren es nach damaliger Mitteilung der Angestelltenorganisation, welche die beiden unter derselben Leitung stehenden Wörmann-Linie und Deutsche Ostafrika-Linie schon im Anfange des Jahres 1906 veranlaßten, „dem Vereine dadurch in den Weg zu treten, daß sie ihn durch Rundschreiben bei ihren Kapitänen und Schiffsoffizieren sozialdemokratischer Bestrebungen bezichtigten". Da die Leitung beider Reedereien es ablehnte, sich mit der Leitung des Vereins persönlich über solche Unterstellung auseinanderzusetzen, so nahm der Verein Veranlassung, ein gerichtliches Urteil herbeizuführen, in dem es den Beklagten verboten wurde, fernerhin solche „unwahren Behauptungen" gegen den Verein zu erheben bei Meidung einer Geldstrafe von 500 M. für jeden Fall der Übertretung. Das hat ohne Zweifel den Verein Hamburger Reeder arg verstimmt. Und als der Verein Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine dann noch eine Resolution faßte, in der er sich gegen leichtfertige Gefährdung der Sicherheit auf See wandte, da glaubte der Verein Hamburger Reeder abermals den Versuch machen zu müssen, den unbequemen Mahner zu vernichten. Den Bemühungen des Vereins Hamburger Reeder gelang es, einen großen Teil der auswärtigen Reeder zu gleichem Vorgehen zu bewegen, als er am 10. Dezember 1906 beschloß, keine Mitglieder

des Vereins Deutscher Kapitäne und Offiziere der Handelsmarine mehr zu beschäftigen. Die verbündeten Reeder legten ihren Angestellten einen Revers vor, auf dem sie unter der Androhung sofortiger Entlassung die Verpflichtung unterschreiben sollten, aus dem Vereine auszutreten und ihm nie wieder anzugehören. Gleich am ersten Tage wurden zahlreiche Unterschriften verweigert und daraufhin von den Reedern rücksichtslos Aussperrungen vorgenommen. Der Verein nahm daraufhin den Kampf auf, um den ausgesperrten Schiffsoffizieren wieder zu ihren Stellungen zu verhelfen. Doch konnte er sich nicht mit Erfolg gegen die Mittel der in der Übermacht befindlichen Gegner wehren, so daß der Kampf für ihn mit einer Niederlage endete. Er hat dem Vereine große Opfer gekostet und viele Wunden geschlagen. Aber der Zweck der Reeder ist wieder nicht erreicht worden. Der Verein ist nicht vernichtet, sondern nur geschwächt, und dazu haben ihn die früheren Jahre klug gemacht, so daß die zurückgebliebenen Mitglieder sich nach dem Kampfe mit den Reedern nicht wieder gegenseitig befehdet, sondern fester als je zu gemeinsamer Arbeit zusammengeschlossen haben.

Aus der Tätigkeit des Vereins (Sitz jetzt: Hamburg, Schaarmarkt 2) sind noch folgende Punkte von allgemeinem Interesse:

Im Jahre 1894 richtete der Verein an den Hamburger Senat eine Eingabe, daß als Beisitzer zu den Verhandlungen des *Seeamtes* auch Schiffsoffiziere mit dem Befähigungsnachweise als Schiffer auf großer Fahrt herangezogen werden möchten, wie dies nach dem Gesetze betr. die Untersuchung von Seeunfällen angängig ist. Den wiederholten gleichen Eingaben des Vereins in den nachfolgenden Jahren ist aus unbekannten Gründen bisher der Erfolg versagt geblieben.

Sodann wurde an das Oberkommando der Kaiserlichen Marine eine Eingabe gerichtet, in der darum gebeten wurde, daß bei Einziehung von Schiffsoffizieren zu *militärischen Übungen* mehr Rücksicht auf deren Zivilverhältnisse genommen und ihnen, wenn angängig, gewisse Termine gestellt werden möchten, innerhalb deren sich dieselben zur Übung freiwillig melden und

auf diese Weise vermeiden könnten, daß sie ihre Stellung verlieren. Seitdem ist in dieser Richtung von den Schiffsoffizieren nicht mehr geklagt worden. Und nach nicht langer Zeit erklärten einige große Reedereien ihre Bereitwilligkeit, zur Übung einberufene Schiffsoffiziere in ihren Diensten behalten zu wollen, dadurch, daß sie diesen während der Dauer der Übung die halbe Gage weiterzuzahlen sich verpflichteten.

Seit 1895 beschäftigte der Verein sich zusammen mit den auswärtigen Steuermannsvereinen mit der Ausdehnung der Alters- und Invaliditätsversicherung zu einer Witwen- und Waisenversorgungskasse für die Seeleute und Überweisung der Verwaltung an die See-Berufsgenossenschaft. Mit dem 1. Januar 1907 sind diese Wünsche verwirklicht worden.

Jetzt steht der Verein zu den Reedereien in friedlichem Verhältnis. Verbesserungen werden anerkannt, so wurde insbesondere der neue Gagenetat des Norddeutschen Lloyd begrüßt. Der Verein bemüht sich, seine Stellenvermittlung auszugestalten und findet auch hierbei Sympathie der Reedereien. Die Zusammengehörigkeit und das Interesse der Berufsgenossen sucht der Verein in erster Linie durch seine Zeitschrift „Seefahrt“ zu heben.

11. Technische Schiffsoffiziere.

(Seemaschinisten, Schiffsingenieure.)

Als „Schiffsoffiziere" im Sinne der Seemannsordnung gelten diejenigen Bordangestellten, die den Kapitän in der Führung des Schiffes unterstützen und zu diesem Zweck durch eine staatliche Prüfung ein bestimmtes Maß von Fachkenntnissen nachweisen müssen. Als „technische Schiffsoffiziere" im besonderen gelten diejenigen Schiffsoffiziere, denen die Leitung der maschinellen Anlagen des Schiffes obliegt. Auf Grund der vor einer staatlichen Kommission nachgewiesenen Fachkenntnisse wird von der zuständigen Verwaltungsbehörde ein Befähigungsnachweis (Patent) erteilt. Dieses Patent gliedert sich für die technischen Schiffsoffiziere je nach dem Maße der geforderten Kenntnisse in mehrere Klassen. Mit den geringsten Anforderungen beginnend, sind zu unterscheiden:

ein Befähigungsnachweis als Seemaschinist IV. Klasse
" " " " III. "
" " " " II. "
" " " " I. "
" " " Schiffsingenieur

Die Erlangung dieser 5 Patente hat eine amtlich vorgeschriebene, praktische Arbeitszeit zur Voraussetzung, die 5 bis 6 Jahre beträgt und teils in Maschinenwerkstätten am Lande, teils durch eine Fahrzeit an Bord erworben sein muß. Der staatlichen Prüfung geht der Besuch einer staatlichen Fachschule (Seemaschinisten- bzw. Schiffsingenieurschule) voraus, der je nach

dem Umfang der Prüfung 6 bis 12 Monate beträgt. Die Prüfungsvorschriften sehen vor, daß zur Erlangung des höchsten Patentes als „Schiffsingenieur" ein zwei- bis dreimaliger Schulbesuch mit jedesmaliger nachfolgender Prüfung erforderlich ist.

Durch den Befähigungsnachweis (Patent) wird der Umfang der Gewerbebefugnis begrenzt, den der Inhaber ausüben darf. Beispielsweise ist der Inhaber des Schiffsingenieurpatentes berechtigt, zur Leitung der Maschinen von Dampfschiffen jeder Art und Größe in transatlantischer Fahrt.

Bei den folgenden Ausführungen darf nicht übersehen werden, daß die Dienstvertrags- und Berufsverhältnisse der seemännischen Angestellten durch die eigenartigen Verhältnisse der Seeschiffahrt entscheidend beeinflußt werden.

Für die Gehaltsverhältnisse der Seemaschinisten lassen sich keine festen Normen aufstellen, da die Besoldung je nach der Größe der Reederei, der Größe des Schiffes und nach der Art der befahrenen Gewässer (große Fahrt, mittlere Fahrt, kleine Fahrt, Küstenfahrt und Nahfahrt) innerhalb größerer Grenzen schwankt. Im folgenden wird zwischen den beiden hauptsächlich in Betracht kommenden Fahrten unterschieden, wobei die erwähnten Einflüsse nach Möglichkeit in Mittelwerten berücksichtigt sind. Die Besoldung erfolgt ausschließlich in Monatsraten (Heuer, Gage), ihre Auszahlung in der Regel nach Beendigung der Reise oder des Dienstverhältnisses, das sich in der Regel über mehrere Monate erstreckt. In der Zwischenzeit kann ein Angehöriger der Besatzung nur dann Anspruch auf die inzwischen verdiente Heuer, und zwar auch nur auf die Hälfte erheben, wenn seit der Anmusterung 3 Monate verflossen sind und wenn sich das Schiff in einem Hafen zum Löschen oder Laden aufhält. Vorschüsse auf den Gesamtverdienst vor Antritt der Reise werden nur in beschränktem Umfange gewährt. Üblich ist es, daß den Angehörigen (Ehefrauen) gegen einen „Ziehschein" je nach Bedarf, in der Regel die Hälfte der verdienten Monatsheuer im Heimatshafen von der Reederei ausgezahlt wird. In

diesem Falle ist bei der Abmusterung (Lösung des Heuervertrages) die restliche Summe fällig.

Grundlegend für die Höhe der Heuer und für das gesamte Dienstverhältnis ist der Heuervertrag, der durch die §§ 27, 28 uff. der „Seemannsordnung" gesetzlich geregelt ist, worüber unter dem Abschnitt „Kapitäne usw." (S. 344) schon Näheres mitgeteilt ist. Der Heuervertrag kann auch bei den technischen Schiffsoffizieren „für eine Reise" oder „auf bestimmte oder unbestimmte Zeit" geschlossen werden. Für den größeren Teil der Schiffsoffiziere ist die Musterung für eine Reise üblich.

Die üblichen Monatsgagen sind:

I. für transatlantische Fahrt (große Fahrt):

Assistent	55— 75	M.
IV. Maschinist	100—120	„
III. „	125—150	„
II. „	200—230	„
I. „	275—375	„

II. für europäische Fahrt (mittlere Fahrt bzw. Küstenfahrt):

II. Maschinist	100—140	M.
I. „	160—225	„

Außer diesen Gagen genießen die technischen Schiffsoffiziere ebenso wie die nautischen freie Verpflegung und Unterkunft an Bord, worüber ebenso wie über die Uniform Näheres auf S. 342/343 gesagt ist. Auch das oben über die Beeinflussung des Gehaltsniveaus durch die schlechte Konjunktur und über die kleine Nord- und Ostseefahrt dort Gesagte trifft bei den technischen Schiffsoffizieren ebenfalls zu.

Bei der obigen Zusammenstellung der Gagen darf nicht die irrtümliche Auffassung entstehen, daß die an Bord bekleideten Chargen als IV., III. usw. Maschinist den Besitz des entsprechenden Patentes IV, III. usw. Klasse voraussetzen. Dies ist nicht der Fall. Das Patent des Chargeninhabers ist vielmehr von dem Angebot an entsprechenden Arbeitskräften abhängig. So besitzen beispielsweise die IV. Maschinisten größerer Reedereien fast durch-

gängig bereits das II. Patent, II. Maschinisten fast ausschließlich das I. Patent.

Tantiemen, Gratifikationen, Gewinnbeteiligung: Ein Anteil an den Geschäftsergebnissen in einer dieser Formen besteht für die technischen Schiffsoffiziere nicht. Als Gratifikation würden die sog. Meilengelder oder Kohlenprämien anzusehen sein, die jedoch nur von einzelnen großen Reedereien und auch nur an die leitenden Ingenieure bzw. Maschinisten gezahlt werden. Sie basieren auf Ersparnissen im Verbrauch von Kohlen. Sonstige Gratifikationen (Weihnachten usw.) sind nicht üblich. Bei der Arbeitszeit ist zu trennen die Arbeitszeit während der Fahrt des Schiffes (die den weitaus größten Teil der beruflichen Tätigkeit ausmacht) und während der Liegezeit des Schiffes im Hafen und auf der Reede. Die gesetzlichen Bestimmungen hierüber sind in der Seemannsordnung § 35 uff. niedergelegt. Eine gesetzliche Bestimmung über eine Maximalarbeitszeit während der Fahrt des Schiffes ist vom Gesetzgeber mit Rücksicht auf die Natur der Sache unterlassen worden. Beschränkende Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit erstrecken sich nur auf die Liegezeit des Schiffes im Hafen oder auf der Reede.

Hiernach gilt für die Fahrzeit des Schiffes:

In transatlantischer (großer) Fahrt (schätzungsweise $^4/_5$ aller Fahrten) ist der Tagesdienst des gesamten Maschinenpersonals in 3 Zeitabschnitte („Wachen") eingeteilt. Da die Fahrt des Schiffes unabhängig von Tag und Nacht ihren Fortgang nimmt, bestehen für das Personal während der Fahrzeit keine Unterschiede zwischen Tag- und Nachtarbeit. Die Arbeitszeit verteilt sich während der 24 Stunden des Tages in folgender Weise auf das Maschinenpersonal und auf die Tageszeit:

I.	Wache:	12— 4	(Vorm.)	1. Personalgruppe
II.	„	4— 8	„	2. „
III.	„	8—12	„	3. „
I.	„	12— 4	(Nachm.)	1. „
II.	„	4— 8	„	2. „
III.	„	8—12	„	3. „

Demnach hat jede Personalgruppe des Maschinendienstes unter normalen Verhältnissen mindestens 4 Stunden Tages- und 4 Stunden Nachtdienst, insgesamt also 8 Stunden Dienst im Laufe von 24 Stunden zu leisten. Neben diesen 8 Stunden Wachdienst wird das Maschinenpersonal täglich außer Sonntags im Durchschnitt mindestens 2 Stunden mit Arbeiten zur Instandhaltung der maschinellen Anlagen beschäftigt. Bei Störungen des Maschinenbetriebes, bei Ein- und Ausfahrten in Häfen usw. wird das gesamte Maschinenpersonal zur gleichzeitigen Arbeit ohne Rücksicht auf die Wacheneinteilung bis zur Beseitigung der Hindernisse bzw. bis zum Vorankergehen zeitlich uneingeschränkt herangezogen. Auf den Tag verteilt ergibt sich demnach während der Fahrt eine tägliche Mindestarbeitszeit von 10 Stunden, die jedoch fast ausnahmslos bis zur durchschnittlichen Dauer von 12 Stunden und mehr zwecks Aufrechterhaltung des Betriebes ausgedehnt zu werden pflegt.

Im Gegensatz zur transatlantischen Fahrt ist in der europäischen (mittleren) Fahrt (Mittelmeer-, Nord- und Ostseefahrt) im Maschinendienst das 2 Wachensystem üblich. Jede Personalgruppe hat in diesem Falle 6 Stunden Wache, so daß 6 Stunden Dienst und 6 Stunden Ruhezeit abwechseln. Außer diesem täglichen 12stündigen Wachdienst ist eine durchschnittlich 2stündige Beschäftigungszeit mit Maschineninstandhaltungsarbeiten üblich.

Für die Schiffsoffiziere besteht als einzige gesetzlich vorgeschriebene Beschränkung der Arbeitszeit im Hafen und auf der Reede die Bestimmung, daß innerhalb jeder 24 Stunden mindestens 8 Stunden Ruhezeit gewährt werden muß. Es kann daher mit Recht von den Schiffsoffizieren im Gegensatz zur Mannschaft eine Arbeitszeit bis zu 16 Stunden gefordert werden. Die Mannschaft (Matrosen, Schmierer, Heizer, Trimmer usw.) ist gesetzlich nur zu einer Höchstarbeitszeit von 10 Stunden, in den Tropen sogar nur von 8 Stunden gesetzlich verpflichtet.

Aus den besonderen Verhältnissen der Seeschiffahrt ergibt sich, daß während der Fahrt des Schiffes an Sonn- und Feiertagen eine Arbeitsruhe nicht besteht. Der Wachdienst

muß in der geschilderten Weise verrichtet werden. Im Hafen und auf der Reede ist an Sonn- und Feiertagen Arbeit zu leisten, soweit die Aufrechterhaltung des Schiffsbetriebes (Post-, Personenverkehr) dies erfordern.

Eine Vergütung von Überstunden an die technischen Schiffsoffiziere (wie allgemein an die Schiffsoffiziere) ist, von einigen Ausnahmen in der kleinen Fahrt abgesehen, nicht üblich.

Urlaubsgewährungen bei gleichzeitigem Fortbezug des Gehaltes sind nicht üblich, abgesehen von der Gewährung weniger Tage im Hafen zwecks Erledigung von Familienangelegenheiten. Wird längerer Urlaub gewährt, so geschieht dies fast ausnahmslos auf Kosten des Angestellten, d. h. eine Gehaltszahlung für diese Zeit findet nicht statt. Großen Widerspruch in Angestelltenkreisen ruft die schon bei den Kapitänen usw. erwähnte Art der Urlaubserteilung „Zwangsurlaub" hervor: Sind große Reedereien durch eine wirtschaftliche Depression gezwungen, einen Teil ihrer Schiffe „aufliegen" zu lassen, d. h. im Heimatshafen zeitweilig außer Betrieb zu setzen, so sind namentlich die großen Linienreedereien dazu übergegangen, den größeren Teil des Personals auf unbestimmte Zeit ohne Gehaltszahlung zu „beurlauben". Ein Zeugnis über die bis dahin geleisteten Dienste pflegt den „Beurlaubten" nicht ausgestellt zu werden. Nur einige wenige Reedereien sind in dieser Hinsicht ihren älteren Angestellten dadurch entgegen gekommen, daß sie ihnen einen Teil der Gage oder in einigen Fällen die ganze Gage, jedoch unter Fortfall der freien Verpflegung an Bord, gewähren.

Wie die Angestellten am Lande sind die technischen Schiffsoffiziere der reichsgesetzlichen Invalidenversicherung unterworfen. Die Invalidenversicherung für die technischen Schiffsoffiziere wie für das gesamte seemännische Personal ist jedoch einer besonderen Kasseneinrichtung der „Invaliden-, Witwen- und Waisen-Versicherungskasse", kurz „Seekasse" genannt, übertragen worden, die der See-Berufsgenossenschaft angegliedert ist (§ 11 des Invalidenversicherungsgesetzes). Von Interesse dürfte sein, daß in dieser „Seekasse" für alle seefahrenden Angestellten

und Arbeiter bereits eine Hinterbliebenenversicherung durchgeführt ist. Infolge dieser Hinterbliebenenfürsorge sind alle seemännischen Angestellten (mit Ausnahme eines Teiles der Kapitäne) ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Einkommens versicherungspflichtig.

Neben der reichsgesetzlichen Invaliden- und Altersversicherung haben einige große Reedereien („Lloyd“, „Paketfahrt“, „Hansa“) teils nur für ihre Betriebe, teils mehrere Reedereien gemeinsam private Pensionskassen ins Leben gerufen, die den Angestellten im Falle der Invalidität und des Alters sowie im Falle ihres Todes ihren Hinterbliebenen eine gesicherte Versorgung bieten sollen. Diesen Pensionskassen stehen vom Standpunkt der Angestellten die bekannten Bedenken entgegen. Auch für ihre Mehrzahl gilt, daß der beabsichtigten Fürsorge für die Zukunft ein teilweiser Verlust eingezahlter Beiträge im Falle des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis, d. h. eine gewisse Beschränkung der Freizügigkeit, gegenübersteht.

Die Fürsorge in Krankheitsfällen ist für die Schiffsoffiziere durch § 59 uff. der „Seemannsordnung“ gesetzlich geregelt. Durch das Krankenversicherungsgesetz ist die Besatzung von Seeschiffen, mithin auch die Schiffsoffiziere, von dem Krankenversicherungszwange ausgenommen. Die Aufwendungen für die Heilbehandlung und Verpflegung des erkrankten Schiffsoffiziers sowie eine teilweise Entschädigung der Angehörigen liegen in gewissen zeitlichen Grenzen (26 Wochen) ausschließlich dem Arbeitgeber, d. h. dem Reeder, ob.

Bei militärischen Übungen erfolgt vorherige Abmusterung, d. h. Lösung des Dienstverhältnisses. Eine Fortzahlung der Gage (des Gehaltes) findet in diesen Fällen fast ausnahmslos nicht statt.

Die Organisation der technischen Schiffsoffiziere ist rege. Der Verband technischer Schiffsoffiziere, der bei seiner Gründung den Namen „Centralverband der deutschen See-Maschinisten“ führte, im Jahre 1901 den Namen in „Verband Deutscher Seemaschinisten“ änderte, um schließlich in seiner Delegiertenversammlung in Hamburg am 28./29. Juni 1907 den

jetzigen Namen anzunehmen, ist dadurch ins Leben gerufen, daß verschiedene örtliche Standesvereine sich im Jahre 1893 zusammenschlossen. Der Zweck des Verbandes ist nach den Statuten

1. ein Zusammenwirken sämtlicher Vereine der technischen Schiffsoffiziere der deutschen Handelsmarine (Seemaschinisten, Schiffsingenieure) zur Wahrung und Förderung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Interessen, sowohl des ganzen Standes als auch jedes einzelnen Vereinsmitgliedes herbeizuführen, sobald dessen Angelegenheiten nicht rein persönlicher Natur sind, sondern mit seiner dienstlichen Stellung an Bord in engerem Zusammenhange stehen.

2. einen Zusammenschluß aller technischen Schiffsoffiziere in einer einheitlichen Organisation, Pflege der Kameradschaft und Einigung in allen die Berufskollegen angehenden Begebenheiten herbeizuführen.

3. durch die Beschaffung geeigneter Schriften und Vorträge, welche mit Hilfe einer eigenen Verbandszeitung zu verbreiten sind, für eine gegenseitige Ausbildung und Belehrung der Berufskollegen in Fachangelegenheiten und Berufsfragen Sorge zu tragen.

4. unentgeltlichen Rat in beruflichen Angelegenheiten und Rechtsschutz bei gerichtlichen Austragungen dienstlicher Differenzen zu gewähren.

5. durch einen zentralen Stellennachweis der beruflichen Freizügigkeit Rechnung zu tragen. Politische und religiöse Parteibestrebungen sind ausgeschlossen.

Aufnahmefähig ist jeder Berufsverein, dessen Mitglieder die Stellung eines technischen Schiffsoffiziers nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen (Seemannsordnung vom Jahre 1902) bekleiden können und entweder zwei Jahre lang als technischer Schiffsoffizier gefahren haben oder mindestens im Besitze der praktischen Vorbildung sind, welche für die Zulassung zur Prüfung zum Maschinisten zweiter Klasse gefordert werden. Der Sitz des Verbandes ist Hamburg. Der Verband gehört dem „Sozialen Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellten" der „Freien Vereinigung für die soziale Versicherung der Privatangestellten" und der „Gesellschaft für Soziale Reform" an. Bei den Beratungen der Ausführungsbestimmungen für die Seegesetzgebung sowie bei den vorbereitenden Arbeiten der „Technischen Kommission für Seeschiffahrt" für eine neue Prüfungsordnung für Seemaschinisten und Schiffsingenieure ist ein Vertreter des Ver-

bandes amtlicherseits zugezogen worden. Beteiligt war er weiter bei den Vorberatungen über die im Jahre 1902 beschlossene neue „Seemannsordnung".

Die innere Organisation des Verbandes ist in den Jahren 1909 und 1910 von Grund aus umgestaltet worden. Veranlaßt durch die Wandlung der wirtschaftlichen Verhältnisse in der Seeschiffahrt ist eine Umgestaltung der bisher lokalen inneren Organisation in eine zentrale Ende 1908 beschlossen und in den beiden folgenden Jahren größtenteils durchgeführt worden. Das bis dahin von den Bezirsvereinen gehandhabte Unterstützungswesen ist zentralisiert und auf den Verband übertragen worden.

Der Verband gewährt seinen Mitgliedern: Rechtsschutz, Rechtsrat; Hinterbliebenenunterstützung in Höhe von 150—300 M.; Stellenlosenunterstützung in Höhe von 1,65—2,00 M. täglich für die Dauer von 3—6 Monaten.

Die Stellenlosenunterstützung tritt am 1. Januar 1912 in Kraft. Dem Nachweis von Bord- und Landstellungen dient ein zentraler Stellennachweis.

Den Abschluß der Zentralisation wird die voraussichtlich im Jahre 1911 in Kraft tretende Einheitssatzung bilden, die an die Stelle der bisherigen Verbandssatzung treten wird. Die oben skizzierten Ziele des Verbandes sind daher teilweise bereits durch die Verhältnisse überholt worden. Als wichtigste Umgestaltung bringt die im Entwurf vorliegende Einheitssatzung die Aufhebung der korporativen Mitgliedschaft einzelner Vereine und ihren Ersatz durch eine direkte Mitgliedschaft des einzelnen Mitgliedes im Verbande.

Einige charakteristische Bemerkungen, die ein lokaler Verein, der „Seemaschinistenklub zu Stettin", uns einsandte, mögen hier noch angefügt sein:

„Liegt das Schiff im Hafen, so ist der Maschinist sehr oft verpflichtet, um seine Maschinen für die kommende Reise instand zu setzen, des Nachts und auch Sonntags zu arbeiten. Da die Schiffe oft nur 24—36 Stunden im Hafen liegen, so ist es dem Maschinisten oftmals nicht möglich, die Maschine für eine lange Reise in einen guten Zustand zu setzen, und Hilfe von

Land anzunehmen wird von mehreren Reedereien versagt. Bei einigen Reedereien ist es ein ewiges Hetzen und Jagen, da heißt es einfach, das Schiff muß, so bald es leer ist, in See. Die wenigsten Schiffe erhalten Ladung in dem Hafen, wo sie Fracht hingebracht haben, sondern müssen einen anderen Hafen aufsuchen. Wie anstrengend der Dienst eines Maschinisten auf diesen Schiffen ist, davon kann wohl jeder Laie sich einen Begriff machen, wenn man noch in Betracht zieht, was für eine Luft im Maschinenraume herrscht, wo dazu eine Temperatur von 60—64° Celsius oftmals vorkommt. Daß bei dieser aufreibenden Tätigkeit ein Erholungsurlaub sehr erwünscht wäre, ist wohl selbstverständlich, aber leider nicht bei den Herrn Reedern, und sind es wohl die wenigsten Reedereien, die ihren Maschinisten einen Erholungsurlaub mit Fortzahlung ihres Gehalts bewilligen; ausgenommen, er müßte absolut nicht weiter können, so daß der Arzt einschreitet und dem Maschinisten empfiehlt, in ein Krankenhaus zu gehen oder zu Hause eine Kur durchzumachen. Diese Art von Erholungsurlaub ist ja für den Reeder bedeutend billiger, da jetzt die Krankenkasse der Seeberufsgenossenschaft die Kosten übernimmt.

Über Stellenlosigkeit konnten sich die Maschinisten bisher nicht sehr beklagen, abgesehen von einigen Reedereien, welche ihre II. Maschinisten, wenn das Schiff den Winter über still liegt, entlassen. Erst in neuerer Zeit scheint eine Überproduktion zu erfolgen, und daran haben wohl hauptsächlich die neueren Bestimmungen der Regierung mit Schuld.

Um das Examen zweiter Klasse abzulegen, ist nicht erforderlich, vorher das Examen vierter und dritter Klasse zu machen; wenn ein junger Mann Glück hat und als Maschinistenassistent 24 Monate fahren kann, ist er berechtigt, das Examen zweiter Klasse zu machen. Das Examen dritter Klasse wird überhaupt nicht mehr gemacht; hieraus folgt auch die Überproduktion junger Maschinisten. Daß die staatlichen Seemaschinistenschulen hierunter leiden, ist nicht zu bezweifeln. Es würde sich empfehlen, hierfür bald andere Vorschriften zu erlassen und das vierte und dritte Examen vorher zu fordern.

Was die Wohnung resp. Logis der Maschinisten an Bord betrifft, so lassen dieselben in vielen Fällen sehr zu wünschen übrig, da viele Räume direkt mit Maschinen- und Kesselraum in Verbindung stehen und es an der nötigen Luftzirkulation fehlt.

Da auf sämtlichen Frachtdampfern der Ost- und Nordsee kein anderer Arbeitsraum als unten im Maschinen- und Heizraum vorhanden ist, so kann man wohl nicht von gesundheitlich günstigen Verhältnissen der Arbeitsstätte sprechen.

Mit der Existenzsicherheit ist es schlecht bestellt, da der Maschinist in den meisten Fällen von der Laune und gewissen Manipulationen des Kapitäns abhängig ist. Nehmen wir z. B. die Beköstigung an Bord zur Besprechung,

so ist dabei hervorzuheben, daß zirka 90% von den Maschinisten mit der gelieferten Menage nicht zufrieden sind, und das meist mit Recht. Trotzdem der Kapitän von der Reederei für jeden Offizier an Bord 1,50 bis 1,75 M. pro Tag erhält, bekommen dieselben Margarine (und zwar nicht von der besten Sorte) zu essen, und fast durchweg amerikanisches Pökelfleisch mit einem Tag Bohnen, den zweiten Erbsen, den dritten Graupen, den vierten Pflaumen und Klöße, den fünften Kümmelkartoffel, den sechsten Tag Schellfisch; und so geht es das Jahr hindurch. Beschwert sich der Maschinist bei der Reederei, so verläuft das in den meisten Fällen resultatlos und bei der nächsten Gelegenheit muß der betreffende Meister springen. Hierin muß gründlich Wandel geschaffen werden.

Bei der Beköstigung wäre es dringend erforderlich, daß eine gemischte Kommission an Bord ernannt würde, welche über die Einkäufe und Ausgaben Kontrolle ausüben müsse, damit das Geld, welches die Reederei für Beköstigung dem Kapitän übergibt, auch dafür ausgegeben wird.

Das Vorwärtskommen der Maschinisten ist bei den meisten Reedereien zur Zufriedenheit geregelt und zwar so, daß der älteste resp. der am längsten im Dienst befindliche II. Maschinist die vakante I. Stelle erhält. Doch kommt es bei manchen Reedereien auch vor, daß der II. Maschinist darauf 10 bis 15 Jahre warten muß.

Es wäre dringend erwünscht, den § 35 Abs. II der Seemannsordnung gänzlich zu streichen, damit die Maschinisten nicht gezwungen werden können, bis zu 16 Stunden zu arbeiten und nur 8 Stunden Ruhe zu haben. Warum sollen denn die Offiziere schlechter gestellt sein und weniger Rechte haben, als die Mannschaften?

Bei den Prüfungsvorschriften ist es sehr erwünscht, daß von vornherein gefordert wird, daß der junge Mann, welcher sein Examen machen will, die Schlosserei oder Maschinenbauerei erlernt hat."

G. Pätz'sche Buchdr. (Lippert & Co.) G. m. b. H., Naumburg a. d. S.

